



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Afstand, nabijheid en sociale veiligheid: een onderzoek in penitentiaire inrichtingen voor vrouwen

Ginneken, E.F.J.C. van; Abbing, Y.A.Y.

Citation

Ginneken, E. F. J. C. van, & Abbing, Y. A. Y. (2025). *Afstand, nabijheid en sociale veiligheid: een onderzoek in penitentiaire inrichtingen voor vrouwen*. Leiden: Universiteit Leiden.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/4212371>

Version: Publisher's Version

License: [Creative Commons CC BY 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/4212371>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).



AFSTAND, NABIJHEID EN SOCIALE VEILIGHEID

Esther van Ginneken
en Yara Abbing

Een onderzoek in penitentiaire
inrichtingen voor vrouwen



Universiteit
Leiden

Instituut voor Strafrecht en Criminologie

Met medewerking van Jennifer Doekhie en Anouk den Besten

Colofon

Opdrachtgever

Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)
Turfmarkt 147
2511 DP Den Haag

Onderzoekers

Dit onderzoek is uitgevoerd door het Instituut voor Strafrecht en Criminologie van de Universiteit Leiden. De betrokken onderzoekers zijn Esther van Ginneken en Yara Abbing, met medewerking van Jennifer Doekhie en Anouk den Besten.

Begeleidingscommissie

Prof. dr. Gerty Lensvelt-Mulders (WODC, voorzitter)
mr. Marija Davidović (DJI)
dr. Annelies Jorna (DJI)
dr. Anne-Marie Slotboom (VU Amsterdam)
Prof. dr. Greetje Timmerman (RUG)

Vormgeving

Art-direction: Hans Spoelman
Illustraties: Lamiae el Hajjaji

© 2024 de auteurs

Inhoudsopgave

	Voorwoord	4
	Lijst met afkortingen	5
1	Inleiding	6
2	Methode	8
3	Onderzoekssetting	13
4	Wat betekent sociale veiligheid?	19
 DEEL I: OMGANG TUSSEN GEDETINEERDE PERSONEN ONDERLING		
5	Vriendschappen en hiërarchie onder gedetineerde personen	26
6	Intimiteit, seksualiteit en romantische relaties onder gedetineerde personen	34
 DEEL II: OMGANG TUSSEN MEDEWERKERS ONDERLING		
7	Vriendschappen en romantische relaties onder medewerkers	51
8	Humor	57
9	Uitsluiting onder medewerkers	61
 DEEL III: OMGANG TUSSEN MEDEWERKERS EN GEDETINEERDE PERSONEN		
10	Macht en kwetsbaarheid	70
11	Beveiliging versus bejegening	82
12	Afstand en nabijheid	94
13	Seksueel grensoverschrijdend gedrag	107
 DEEL IV: BIJDRAGEN VAN HET SYSTEEM		
14	Problemen rondom beslissingen en procedures	121
15	De tweedeling van gender in het gevangenisstelsel	130
16	Leidinggeven, intervisie en toezicht	142
17	De terroristenafdeling in PI Zwolle	149
 DEEL V: SLOT		
18	Conclusie en aanbevelingen	160
19	Literatuurlijst	179
20	Bijlage 1: Theoretische en conceptuele afbakening	188
21	Bijlage 2: Methodologische verantwoording	198
22	Bijlage 3: Informatieblad onderzoek	212
23	Bijlage 4: Interviewleidraad gedetineerde personen	213
24	Bijlage 5: Interviewleidraad medewerkers	214
25	Bijlage 6: Toestemmingsformulier voor interviews	216
26	Bijlage 7: Samenvatting van de bevindingen	218

Voorwoord

Voor u ligt een dik rapport dat met de hulp van velen tot stand is gekomen. Allereerst bedanken we graag de Dienst Justitiële Inrichtingen voor het vertrouwen dat in ons is gesteld om onderzoek naar dit complexe onderwerp te verrichten.

Ten tweede gaat onze dank uit naar de leden van de begeleidingscommissie, bestaande uit Gerty Lensvelt-Mulders (voorzitter), Greetje Timmermans, Anne-Marie Slotboom, Marija Davidović en Annelies Jorna, voor het meedenken en leveren van feedback gedurende het onderzoeksproces.

Verder bedanken we graag Hedwig Hübner, Djunric Isaacs, Jennifer Doekhie en Anouk den Besten voor het kritisch lezen van en leveren van feedback op het rapport. Jennifer en Anouk hebben daarnaast een waardevolle bijdrage geleverd aan het veldwerk en waren een belangrijk klankbord tijdens ons onderzoek.

Tot slot richten we ons tot de medewerkers en gedetineerde personen in de drie bezochte PI's en voormalig gedetineerde personen; zonder jullie medewerking was dit rapport er niet geweest. We hopen dat we recht hebben gedaan aan jullie persoonlijke verhalen en dat het rapport zal bijdragen aan een prettigere leef- en werkomgeving.

Yara en Esther

Lijst met afkortingen

BAD	Binnenkomst Afdeling Delinquenten
Bewa	Complexbeveiliging
BIV	Bureau Inlichtingen en Veiligheid
BZT	Bezoek Zonder Toezicht
CPT	European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment
CvT	Commissie van Toezicht
DJI	Dienst Justitiële Inrichtingen
EZV	Extra Zorg Voorziening
Gedeco	Gedetineerdencommissie
HvB	Huis van Bewaring
ISD	Inrichting voor Stelselmatige Daders
Iso	Isoleercel
JCvSZ	Justitieel Centrum voor Somatische Zorg
LVB	Licht verstandelijke beperking
MDO	Multidisciplinair Overleg
Pbw	Penitentiaire Beginselenwet
PI	Penitentiaire Inrichting
Piw'er	Penitentiair inrichtingswerker
Piwi	Spreektaal voor penitentiaire inrichtingswerker
PPC	Penitentiair Psychiatrisch Centrum
PZI	Personen Zoek Installatie
RSJ	Raad voor Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming
Soa	Seksueel overdraagbare aandoening
TA	Terroristen Afdeling
VD	Vestigingsdirecteur
VRIS	Vreemdelingen in het Strafrecht
Vtb	Voltallige teambespreking
Zbiw'er	Zorg en behandelinrichtingswerker

Hoofdstuk 1

Inleiding

De Inspectie Justitie en Veiligheid (hierna: Inspectie) heeft in 2022 en 2023 een onderzoek uitgevoerd in de Penitentiaire Inrichting Utrecht, locatie Nieuwersluis (hierna: PI Nieuwersluis), naar aanleiding van een piketmelding over aanhouding van een voormalig penitentiair inrichtingswerker (hierna: piw'er) op verdenking van een zedenmisdrijf en/of mishandeling. In het rapport dat hierover is verschenen concludeert de Inspectie dat binnen deze PI een cultuur bestaat “waardoor het mogelijk is dat piw'ers niet-integer gedrag, waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag, vertonen” (Inspectie Justitie en Veiligheid, 2023, p. 8). De beleidsreactie op het inspectierapport stelt dat een dergelijke cultuur onacceptabel is en “dat het cruciaal is om maatregelen te nemen om te voorkomen dat er grensoverschrijdend gedrag kan plaatsvinden in de PI” (Weerwind, 2023, p. 1). De aanbevelingen uit het rapport zijn overgenomen en daarnaast heeft de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) de Universiteit Leiden gevraagd onderzoek te doen naar sociale veiligheid in de drie PI's waar vrouwen verblijven, te weten PI Zwolle, PI Zuid-Oost locatie Ter Peel (hierna: PI Ter Peel) en PI Nieuwersluis (Inspectie Justitie en Veiligheid, 2024). Het voorliggende rapport is het resultaat van het beloofde onafhankelijke onderzoek.

Het doel van dit onafhankelijke onderzoek is om 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. De volgende onderzoeksvragen zullen beantwoord worden:

1. Hoe ervaren gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met andere gedetineerde personen? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?
2. Hoe ervaren medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met collega's? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?
3. Hoe ervaren gedetineerde personen en medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met elkaar? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?
4. Hoe draagt de huidige inrichting van het gevangenisstelsel bij aan de beleving van sociale veiligheid van gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen?

De indeling van het rapport zetten we uiteen in deze alinea. We geven in hoofdstuk 2 een beknopt overzicht van de methode. Daarna geven we achtergrondinformatie over de onderzoekssetting (hoofdstuk 3). In hoofdstuk 4 definiëren we kort – voor zover mogelijk – sociale veiligheid. De daaropvolgende hoofdstukken gaan dieper in op sociale veiligheid en sluiten aan op de onderzoeksvragen. In deel I bespreken we de omgang tussen gedetineerde personen onderling. In dit deel gaan we specifiek in op vriendschappen en hiërarchie onder gedetineerde personen (hoofdstuk 5) en intimiteit, seksualiteit en romantische relaties (hoofdstuk 6). In deel II bespreken we de omgang tussen medewerkers onderling. Meer specifiek gaan we in op vriendschappen en romantische relaties tussen medewerkers (hoofdstuk 7), humor (hoofdstuk 8) en uitsluiting onder medewerkers (hoofdstuk 9). In deel III gaan we in op de omgang tussen

medewerkers en gedetineerde personen. We besteden aandacht aan macht en kwetsbaarheid (hoofdstuk 10), beveiliging versus bejegening (hoofdstuk 11), afstand en nabijheid (hoofdstuk 12) en seksueel grensoverschrijdend gedrag (hoofdstuk 13). In deel IV bespreken we de bevindingen met betrekking tot de inrichting van het systeem. Dit beslaat problemen rondom beslissingen en procedures (hoofdstuk 14), de tweedeling van gender in het gevangenisstelsel (hoofdstuk 15), leidinggeven, intervisie en toezicht (hoofdstuk 16) en de terroristenafdeling in PI Zwolle (hoofdstuk 17). In hoofdstuk 18 presenteren we, tot slot, onze conclusie en aanbevelingen. Dit laatste hoofdstuk kan als beperkte samenvatting van het onderzoek worden gelezen.

We hebben ervoor gekozen om in dit rapport de ervaringen van gedetineerde personen en medewerkers centraal te stellen. De nadruk ligt hierdoor op de belangrijkste bevindingen in antwoord op de onderzoeksvragen. In Bijlage 1 is meer informatie opgenomen over de theoretische achtergrond van het onderzoek. In Bijlage 2 is de onderzoeksmethode in meer detail beschreven.

Hoofdstuk 2

Methode

2.1. Introductie en verantwoording

In dit rapport schrijven we vanuit de ‘we-vorm’, omdat we erkennen dat we als onderzoekers onvermijdelijk onderdeel zijn van de data die we verzamelen. Onze referentiekaders en achtergrond beïnvloeden de manier waarop wij literatuur analyseren, situaties observeren, interviews afnemen en hierover rapporteren (Rose, 1997). We maken dit proces zoveel mogelijk transparant en inzichtelijk door de lezer hierin mee te nemen en interpretaties te ondersteunen met citaten, situatieschetsen en literatuur. Bovendien hebben we binnen het onderzoeksteam voortdurend onze waarnemingen en interpretaties met elkaar gedeeld en hierop gereflecteerd.

Ons onderzoeksteam bestaat uit vier mensen. De twee hoofdonderzoekers, Esther van Ginneken en Yara Abbing, hebben aan alle fases van de uitvoer van dit onderzoek gewerkt, de analyses verricht en dit rapport geschreven. Jennifer Doekhie en Anouk den Besten hebben een bijdrage geleverd aan het veldwerk en kritisch meegelezen met de geschreven stukken. Het team is divers wat betreft leeftijd, onderzoekservaring en disciplinaire achtergrond, waardoor de data vanuit verschillende perspectieven verzameld en geanalyseerd zijn. Ook zit er variatie in onze seksuele oriëntatie, genderidentiteit, en culturele en etnische achtergrond. Meer informatie over onze achtergrond en de methodologie is te vinden in [Bijlage 2: Methodologische verantwoording](#).

We hebben gekozen voor observaties en semigestructureerde interviews als technieken om data te verzamelen. Hiermee stonden de beleving en ervaringen van betrokkenen binnen de PI centraal. In iedere PI hadden we drie dagen aan het begin van het veldwerk gereserveerd voor observaties; die dagen waren we met twee onderzoekers aanwezig en naast een rondleiding, brachten we onze tijd apart van elkaar door op de verschillende leefafdelingen en arbeidszalen (een halve of een hele dag). Daarna waren vijf dagen gereserveerd voor interviews. Ook tussen de interviews door, brachten we onze tijd door met observeren op de leefafdelingen. We voerden veel informele gesprekken met medewerkers en gedetineerde personen, waarbij we onszelf en ons onderzoek altijd aan het begin introduceerden.

2.2. Observaties

Het doel van de observaties was tweeledig: ten eerste was het doel om een goede indruk te krijgen van de diverse onderdelen van het dag- en avondprogramma en de verschillende afdelingen en teams; ten tweede om zoveel mogelijk medewerkers (in verschillende functies) en gedetineerde personen te leren kennen. Dit was een investering in vertrouwen alsmede in de betrouwbaarheid van het onderzoek: de observaties boden de gelegenheid om interacties tussen gedetineerde personen onderling, medewerkers onderling en tussen medewerkers en gedetineerde personen in actie te zien en later te kunnen vergelijken met de interviews. We beschouwen de informele gesprekken die zijn gevoerd tijdens de observaties ook als data; we verwijzen hier soms ook naar in dit rapport. We hebben van de observaties en informele gesprekken uitgebreide verslagen gemaakt.

2.3. Interviews

De interviews waren semigestructureerd. Dit betekent dat we een lijst met onderwerpen en voorbeeldvragen hadden, maar dat de volgorde en precieze invulling flexibel was. Dit betekende ook dat sommige onderwerpen in sommige interviews ruim aan bod kwamen en andere juist niet, afhankelijk van de ervaringen van deelnemers, de interviewer en de tijd die beschikbaar was voor het interview. De interviews begonnen (na het tekenen van het toestemmingsformulier; zie Bijlage 6 met vragen over algemene ervaringen in de PI en omgang met collega's en/of gedetineerde personen en werkten toe naar 'gevoeligere' vragen over sociale veiligheid, ervaringen met grensoverschrijdend gedrag en seksualiteit.

In totaal hebben we 145 interviews gehouden. Tabel 1 geeft de verdeling van interviews weer over groepen deelnemers en PI's. Zoals is te zien, lag het zwaartepunt van de interviews op gedetineerde vrouwen (en patiënten op PPC-afdelingen¹ in PI Zwolle) en piw'ers (en zbiw'ers op PPC-afdelingen in Zwolle). De reden hiervoor was dat we ten minste één en liefst twee medewerkers en gedetineerde personen van iedere leefafdeling wilden spreken. De andere medewerkers waren doorgaans niet gebonden aan één specifieke afdeling, met uitzondering van sommige afdelingshoofden. Binnen de medewerkersgroep zijn evenveel vrouwen als mannen geïnterviewd, en identificeerde niemand zich expliciet als non-binair of anders. De groep medewerkers was divers wat betreft leeftijd, werkervaring en seksuele oriëntatie. Er hebben witte medewerkers en medewerkers van kleur² deelgenomen aan interviews, maar diversiteit was op dit punt moeilijker te bewerkstelligen omdat de culturele en etnische diversiteit laag is in de drie PI's; het overgrote deel van de medewerkers is wit. De groep gedetineerde vrouwen was divers wat betreft leeftijd, seksuele oriëntatie en etnische en culturele identiteit; er heeft een enkele transgender vrouw (voor zover dit ons bekend was) deelgenomen aan een interview. In PI Zwolle hebben we met een beperkt aantal patiënten die man zijn gesproken op de gemengde PPC afdelingen (één interview en verder informele gesprekken).

.....

- 1 PPC staat voor Penitentiair Psychiatrisch Centrum. Deze afdelingen bieden forensische zorgverlening aan gedetineerden met ernstige psychische problemen en psychiatrische stoornissen die op reguliere regimes onvoldoende behandeld kunnen worden. Personen die gedetineerd zijn op deze afdelingen worden 'patiënten' genoemd. Wij gebruiken gedetineerde personen als overkoepelende term in ons rapport. Voor meer informatie, zie <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen/regimes-en-doelgroepen/penitentiair-psychiatrisch-centrum>.
- 2 In het Engels bestaat de term 'BIPOC', welke staat voor '*black, indigenous, and other people of colour*.' In het Nederlands wordt momenteel veelal "mensen van kleur" als gangbare vertaling van deze term gezien, hoewel deze volgens sommigen niet de verschillende vormen en gradaties van racisme erkent. Veel mensen die zich identificeren als zwart, identificeren zich (ook of liever) als mensen van kleur. Echter, niet alle mensen van kleur identificeren zich als zwart (bijvoorbeeld vanwege de kleur van hun huid of omdat dit wordt gezien als een denigrerende term). In de rest van het rapport zullen we – met als doel zo inclusief mogelijk taalgebruik te hanteren – 'mensen van kleur' als overkoepelende term gebruiken, maar deze – indien relevant – nuanceren of toelichten. Daarbij erkennen we nadrukkelijk dat niet alle mensen van kleur met hetzelfde niveau en dezelfde vorm van onrecht worden geconfronteerd.

TABEL 1: Overzicht interviews (N = 145)

	Nieuwersluis (n = 45)	Ter Peel (n = 39)	Zwolle (n = 51)	Buiten detentie (n = 10)
Gedetineerde vrouwen en patiënten	15	16	13	
Piw'ers en zbiw'ers	12	8	16	
Beveiliging (bewa's)	2	2	3	
Middenkader ^a	3	2	5	
Arbeid, sport, onderwijs en geestelijke verzorging	5	5	6	
BAD en medische dienst (psychologen en verpleegkundigen)	3	3	4	
CvT, supervisors en vertrouwenspersoon voor gedetineerden	2	1	2	
Directieleden	3	2	2	
Voormalig gedetineerde vrouwen				10

^a Afdelingshoofden, teamleiders en behandelcoördinatoren

NB: betreft het aantal interviews. Enkele interviews hadden meerdere deelnemers.

De gemiddelde duur van de interviews in de PI's was 54 minuten. De meeste interviews zijn in het Nederlands gevoerd; een klein aantal interviews is in het Engels gehouden (n = 3).³ De meeste interviews vonden plaats in een afgesloten ruimte, zoals een kantoor of spreekkamer, om vertrouwelijkheid te waarborgen. In sommige gevallen was dit niet mogelijk omdat er geen afgesloten ruimte beschikbaar was; dan werd ervoor gekozen om het interview (met toestemming van de geïnterviewde) op een zo rustig mogelijke plek in een algemene ruimte te houden.

We hebben aanvullende interviews gehouden met tien voormalig gedetineerde vrouwen, die via hun advocaat of Bureau Clara Wichmann hadden aangegeven graag met ons in gesprek te gaan nadat we algemene informatie over het onderzoek hadden verstrekt. De desbetreffende vrouwen hebben allemaal in één of meer van de drie PI's gedetineerd gezeten. Deze interviews vonden plaats bij de vrouwen thuis en duurden gemiddeld 71 minuten. Deze interviews gingen over de ervaringen van de vrouwen tijdens hun detentie. Een deel van hen had zelf te maken gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag.

In dit rapport verwijzen we bij citaten naar interviews met nummers die willekeurig aan ieder interview zijn toegewezen. We maken enkel onderscheid tussen medewerkers (mdw), gedetineerde personen (ged) en voormalig gedetineerde personen (exged). In het kader van contex-

.....

3 Onder de respondenten die in het Engels zijn geïnterviewd of informeel gesproken, was Engels niet van iedereen de moedertaal. Dit heeft mogelijk invloed gehad op de mate van en manier waarop zij zichzelf konden uitdrukken tijdens de gesprekken.

tuele verduidelijking staat in enkele gevallen de functie van een respondent achter een citaat. We hebben ervoor gekozen om geen onderscheid te maken tussen de PI's, om de anonimiteit te bewaren. Daar waar bevindingen enkel gelden voor één of twee specifieke PI's, hebben we dit aangegeven in de tekst. Citaten zijn gekozen omdat ze de bevindingen illustreren, ondersteunen of verduidelijken. We hebben bij de selectie rekening gehouden met een zo goed mogelijke spreiding over deelnemers en PI's. De citaten zijn letterlijk overgenomen, maar stopwoordjes en grammaticale onjuistheden zijn (grotendeels) verwijderd, ten behoeve van de leesbaarheid en ter voorkoming van identificatie van de respondenten. De citaten zijn zo bondig mogelijk gepresenteerd; waar (voor dit rapport) overbodige tekst is verwijderd, hebben we dit aangegeven met [...].

2.4. Analyse

De interviews zijn letterlijk getranscribeerd en zowel op inhoud als taalgebruik geanalyseerd. Met andere woorden, in de analyse is aandacht besteed aan *wat* er gezegd is, *wat* er niet gezegd is⁴ en *hoe* er over de onderwerpen gepraat wordt. Er is een combinatie van analysemethoden toegepast: reflexieve thematische analyse, adaptive theory en de constant comparative method (waarover meer uitleg in [Bijlage 2](#)). Kort gezegd betekent dit dat we thema's gaandeweg hebben ontwikkeld door steeds meer interviews en observatieverslagen te analyseren. In de analyse hebben we ook gebruik gemaakt van bestaande theorieën en literatuur, waar relevant. Deze combinatie bood de mogelijkheid om zowel de interpretatie en beleving van respondenten als de (theoretische) interpretatie van de onderzoekers mee te nemen in de analyse.

2.5. Terminologie en taalgebruik

In dit rapport worden thema's besproken die niet alleen in PI's maar ook in de maatschappij in brede zin veelbesproken en relevant zijn. De taal die wordt gekozen om deze thema's te bespreken en duiden is continu aan verandering onderhevig. Het verandert bijvoorbeeld in hoeverre woorden en zinnen over het algemeen (niet) gewenst en geaccepteerd zijn; mensen komen tot nieuwe inzichten. Wij kiezen ervoor om zo inclusief-mogelijke terminologie te hanteren, met als doel zo min mogelijk mensen te kwetsen met de taal in ons rapport. Onze woordkeuze is hierbij gebaseerd op onze eigen inzichten en ervaringen, wetenschappelijke literatuur, en ervaringen van mensen uit onze eigen omgeving. Ons taalgebruik zal soms verschillen van dat van (sommige) medewerkers en gedetineerde personen in PI's. Dit is begrijpelijk, omdat taal afhankelijk is van de context en het milieu waarin iemand zich bevindt. Bovendien hebben wij ons hier tijdens ons onderzoek en het schrijven van het rapport nadrukkelijk mee beziggehouden en hebben we onze inzichten hierover soms ook bijgesteld. Kortom: we erkennen dat taal ingewikkeld is, maar dat het ook belangrijk is in het begrijpen van ervaringen (en soms, verschillende ervaringen) van mensen, zeker wanneer mensen met veel verschillende sociale en culturele achtergronden bij elkaar komen in één omgeving.

We zullen in dit rapport spreken over geslacht en gender. Met geslacht bedoelen we hier de

.....

4 Dit betekent dat we hebben gelet op welke onderwerpen makkelijk en goed bespreekbaar waren onder respondenten, en welke onderwerpen bijvoorbeeld vermeden of 'overheen gepraat' werden. Hierbij is ook gelet op gemak en ongemak dat mogelijk werd geuit via lichaamstaal.

lichamelijke kenmerken die (traditioneel gezien) worden gekoppeld aan biologische vrouwen en biologische mannen (denk aan, “als je een vulva hebt, ben je biologisch gezien een vrouw”). Met gender bedoelen we de manier waarop iemand zich identificeert en gedraagt, en de culturele, politieke en sociale normen, verwachtingen, hiërarchie en associaties die daarmee gepaard gaan (Butler, 1988).⁵

Ten slotte attenderen we de lezer, bij dezen, op de mogelijkheid dat sommige woorden en beschrijvingen in citaten als discriminerend (bijvoorbeeld racistisch) of kwetsend ervaren kunnen worden.

.....

5 Actuele wetenschappelijke literatuur erkent veelal dat gender en geslacht onlosmakelijk gelinkt zijn en niet zo eenvoudig te scheiden zijn. Voor leesbaarheid maken we hier toch een onderscheid.

Hoofdstuk 3

Onderzoekssetting

In dit hoofdstuk lichten we toe hoe de verschillende PI's in ons onderzoek zijn ingericht. (In Tabel 2 hebben we een aantal kenmerken van de PI's op een rij gezet). Daarnaast bespreken we (beknopt) algemene informatie over de functies van piw'ers en bewa's, de fases van detentie en het dagprogramma in een PI.

Tabel 2: Overzicht van PI kenmerken

	PI Nieuwersluis	PI Ter Peel	PI Zwolle
Populatie	Alleen vrouwen	Alleen vrouwen	Vrouwen en mannen
Capaciteit	232	235	332 (+/- 90 vrouwen)
Type afdelingen	HvB Gevangenis BBA	HvB Gevangenis BBA Moeder-met-Kind-huis	Gevangenis ISD TA PPC GHB
Gemengde afdelingen	Nee	Nee	Ja (PPC)
Douches en wc's	Op cel	Gedeeld of op cel (afhankelijke van afdeling)	Op cel
Telefoons	Op leefafdeling	Op leefafdeling	In telefooncel op leefafdeling en soms buiten

3.1. PI Nieuwersluis

PI Nieuwersluis heeft plaats voor 232 gedetineerde vrouwen. Vanwege bouwwerkzaamheden is één afdeling tijdelijk buiten gebruik, waardoor de huidige bezetting 167 is. De PI heeft vier leefafdelingen, genaamd Papa ("de P"), Quebec ("de Q"), Romeo ("de R") en Bravo ("de B"). Elke afdeling heeft een eigen personeelsteam en afdelingshoofd. Papa en Quebec zijn de grootste afdelingen, met plaats voor iets meer dan 60 personen per afdeling, van wie een deel op een tweepersoonscel verblijft. De afdelingen bestaan uit een A en B kant; iedere kant beschikt over een gedeelde keuken en woonkamer. De telefoons bevinden zich op de leefafdelingen. Alle cellen hebben een eigen douche en wc.

Op de Papa (HvB) verblijven personen die nog in afwachting zijn van hun proces of uitspraak. Er zijn drie groepen binnen de Papa met ieder een eigen dagprogramma. Tussen activiteiten door zijn de celdeuren gesloten en zitten de gedetineerde personen in hun cel. De meeste gedetineerde personen op deze afdeling werken halve dagen op een arbeidszaal, of staan op de wachtlijst voor arbeid.

Op de Quebec (gevangenis) verblijven personen die zijn veroordeeld en een straf van de rechter opgelegd hebben gekregen. De meeste personen hebben een eigen cel, maar er is ook een aantal dubbelcellen. Er is daarnaast ruimte voor moeders met baby's. Personen in het plusprogramma hebben twee avonden in de week een avondprogramma; dat wil zeggen dat de cellen dan langer open blijven en de personen die tijd kunnen gebruiken om te koken of in de gemeenschappelijke ruimtes te verblijven.

De ene helft van de Romeo is een Extra Zorg Voorziening (EZV), waar personen verblijven die een rustigere omgeving en extra zorg nodig hebben. De andere helft van de Romeo is in gebruik als HvB.⁶ De Romeo is een kleinere afdeling met relatief meer personeel, vanwege de EZV. Gedetineerde personen verblijven hier op enkelcellen. Tijdens ons onderzoek verbleven hier in totaal 19 vrouwen. Kort na ons bezoek werd de afdeling tijdelijk gesloten in verband met een verbouwing, waardoor de vrouwen op deze afdeling zijn overgeplaatst naar andere afdelingen in de PI.

De Bravo is de Beperkt Beveiligde Afdeling (BBA) en bevindt zich in een apart gebouw op het terrein. Daar verbleven slechts negen personen tijdens ons onderzoek. De gedetineerde personen zijn het grootste deel van de dag afwezig, omdat ze buiten de PI werken. Buiten de PI mogen zij hun eigen mobiele telefoon gebruiken.

PI Nieuwersluis beschikt ook over een vergadercentrum met een 'mess'; hier verzorgen gedetineerde personen de catering en kunnen ze horeca-opleidingen volgen. Enkel personen in het plusprogramma komen voor deze werkplek in aanmerking. Ze werken hier vervolgens hele dagen. Personen die hier werken mogen in de pauze een mobiele telefoon bij zich dragen.

3.2. PI Ter Peel

PI Ter Peel heeft plaats voor 235 gedetineerde vrouwen. Ter Peel heeft meerdere gebouwen. Het hoofdgebouw heeft de vorm van een "H" en daar bevinden zich meerdere leefafdelingen welke zijn opgedeeld in twee delen; 1-2, 3-4, 11-12 en 13-14. Op sommige van deze afdelingen bevindt zich een douche op cel; op andere is er een gedeelde doucheruimte. Alle cellen hebben een wc. Elke leefafdeling heeft aan beide kanten 12 cellen, dus 24 in totaal, waaronder ook dubbelcellen (dus een maximale capaciteit van 48 personen). Iedere leefafdeling heeft een gedeelde keuken en woonkamer. De telefoons bevinden zich op de leefafdelingen.

Afdeling 1-2 bestaat uit een EZV-afdeling (1) en een prikkelarme afdeling (2), op beide afdelingen zitten mensen die al veroordeeld zijn en mensen die nog in afwachting zijn van hun rechtszaak (m.a.w., 1-2 bestaat uit zowel gevangenis als HvB). Op deze afdeling verblijft iedereen alleen op een cel. De mensen op de 1-2 worden als 'net-niet-EZV' bestempeld door personeel, omdat ze moeite zouden hebben met de drukte van een reguliere afdeling. Er zitten op deze afdeling ook mensen 'in alle beperkingen'; dit zijn mensen in afwachting van hun strafzaak die vrijwel geen contact met de buitenwereld mogen hebben. Ook zijn er twee moeder-kindcellen op de

.....

6 Voorheen werd een deel van de Romeo ook gebruikt als gevangenis, maar dit was tijdens ons onderzoek niet het geval.

afdeling, waarbij een kind tot de leeftijd van negen maanden bij de moeder op cel kan verblijven.

Afdelingen 3-4 zijn HvB-afdelingen, net als afdelingen 11-12. Afdelingen 13-14 zijn gevangenisafdelingen. Personeel is gebonden aan een eigen afdeling (1-2, 3-4, 11-12 of 13-14), maar personeel van 1 tot en met 4 is gewend om elkaar te ondersteunen, evenals personeel van 11 tot en met 14.

Een ander gebouw op het terrein van PI Ter Peel heet het Klooster. Dit gebouw bestaat uit drie gevangenisafdelingen: de A, B en C. De cellen bevinden zich op de eerste verdieping. Deze cellen hebben geen wc en de douches zijn ook gedeeld. Gedetineerde personen hebben in het Klooster meer vrijheid in vergelijking met de andere leefafdelingen, en het gebouw heeft een lagere beveiliging. De gedetineerde personen hebben zelf de sleutel van hun cel en de celdeuren blijven 's nachts geopend (mede vanwege het ontbreken van een wc op cel). Alleen personen met een relatief laag risicoprofiel en personen in het plusprogramma komen in aanmerking voor plaatsing op het Klooster.

In een apart gebouw bevindt zich het Moeder Met Kindhuis, waar gedetineerde moeders met hun kind(eren) kunnen verblijven. De kinderen (die tot de leeftijd van vier jaar in de PI mogen verblijven) gaan overdag – buiten de PI – naar school of een kinderdagverblijf.

Op het terrein van de PI (en dus binnen penitentiair gebied) bevinden zich ook een winkel en wasserij waar gedetineerde personen kunnen werken. In de winkel worden producten verzameld en ingepakt – ook voor levering aan andere PI's – die gedetineerde personen via winkellijsten kunnen bestellen. In de wasserij wordt vuil wasgoed van meerdere PI's gewassen, gedroogd, gestreken en gevouwen. Mensen kunnen hier hele dagen werken en meer verdienen dan in de reguliere arbeidszalen binnen de PI.

Verder bevindt zich op een stukje afstand van de PI het Bajescafé. Dit is in de zomer toegankelijk voor publiek en biedt werkgelegenheid aan een aantal gedetineerde personen.

In PI Ter Peel verblijven in verhouding tot de andere PI's meer personen met een niet-Nederlandse nationaliteit, omdat dit de enige PI voor vrouwen is met een zogenaamde VRIS-status (vreemdelingen in het strafrecht). Vanuit hier kunnen personen worden uitgezet naar hun land van herkomst.

3.3. PI Zwolle

PI Zwolle is de grootste PI binnen ons onderzoek en biedt plaats aan mannen en vrouwen; in totaal zijn er 332 plaatsen, waarvan ongeveer 90 voor vrouwen. De PI bestaat uit twee delen: Zuid I en Zuid II. Aan de Zuid I kant zitten voornamelijk mannen gedetineerd, maar er zijn ook enkele (gemengde) PPC-afdelingen waar soms vrouwen verblijven. Tijdens ons onderzoek was dit het geval voor de A0-KK en de A1-KK. Op beide afdelingen zaten in de weken van ons onderzoek twaalf personen: twee vrouwen en tien mannen.

De Zuid II kant beslaat zeven leefafdelingen, variërend in grootte van 12 tot 24 cellen. Iedere

leefafdeling heeft een gedeelde keuken en woonkamer. Telefoons bevinden zich op de leefafdelingen en luchtplaats. Alle kamers en cellen in PI Zwolle bevatten een wc en douche.

De X0-Midden is een Inrichting voor Stelselmatige Daders (ISD)⁷ met een aantal plekken voor reguliere gedetineerde vrouwen (met een gevangentitel). In totaal beslaat deze afdeling 24 cellen; tijdens ons onderzoek verbleef iedereen op een eigen cel.

De X0-Achter is een afdeling binnen het Penitentiair Psychiatrisch Centrum (PPC) en wordt ook wel een crisisafdeling genoemd, omdat deze bedden met de hoogste 'zorgzwaarte' heeft (en daarmee ook de sterkste personele bezetting). Het doel van deze afdeling is om vrouwen met ernstige psychische problemen te stabiliseren. De afdeling heeft plek voor 12 vrouwen, allemaal enkelcellen (zoals het geval is op alle PPC-afdelingen).

De X1-Achter is een medium care PPC-afdeling met plek voor 12 vrouwen. Vaak worden personen die gestabiliseerd zijn op de X0-Achter naar deze afdeling overgeplaatst.

De X1-Midden en X2-Achter zijn gemengde PPC-afdelingen; op de X1-Midden verbleven gedurende ons onderzoek zeven mannen en zeven vrouwen, op de X2-Achter zes mannen en zes vrouwen.

De X2-Midden is de terroristenafdeling (TA), waar tijdens ons onderzoek dertien vrouwen verbleven, die waren verdeeld over drie leefgroepen met eigen recreatiemomenten. De vrouwen die op de TA verblijven, hebben een aparte luchtplaats.

De GHB-afdeling is een detox-en-leefafdeling voor mensen die (in afwachting van hun straf of veroordeeld zijn en) verslaafd zijn aan en gaan afkicken van de drug 'GHB' (gamma-hydroxyboterzuur). Gedetineerde personen verblijven hier tot ze zijn afgekickt en op een andere leefafdeling geplaatst kunnen worden. De afdeling biedt plaats aan vier personen (van elk gender), die hier doorgaans maar kort verblijven (een paar dagen tot maximaal 3-4 weken). Er werken op deze afdeling altijd een verpleegkundige en een bewa.

3.4. Piw'ers, zbiw'ers en bewa's

In een PI werken medewerkers met allerlei verschillende functies. Sommige medewerkers hebben veel contact met gedetineerde personen (zoals piw'ers en arbeidsmedewerkers),⁸ andere juist weinig (zoals medewerkers met administratieve functies). We geven hier informatie over de twee functies die in het rapport het meest genoemd worden, namelijk piw'ers en bewa's.⁹

.....

7 Een ISD-maatregel wordt opgelegd voor de duur van minimaal één en maximaal twee jaar en bestaat uit een intramurale en extramurale component. De maatregel kan worden opgelegd aan zogenaamde 'veelplegers', met als doelen de samenleving te beveiligen en de kans op recidive te verkleinen met behulp van een behandel- en re-integratietraject.

8 We bespreken arbeid en arbeidsmedewerkers in meer detail in sectie 11.4 Arbeid: Productie, dagbesteding of begeleiding?

9 In veel landen wordt er geen vergelijkbaar onderscheid gemaakt tussen medewerkers die vooral een begeleidende versus een beveiligende functie hebben; in Nederland wel.

Op een leefafdeling in een PI werken piw'ers: één van hun belangrijkste taken (naast beveiliging) is het begeleiden van gedetineerde personen.¹⁰ Dit wordt ook wel 'bejegening' genoemd. Het functieniveau is mbo 4, bij voorkeur met een diploma in de richting van persoonlijke begeleiding maatschappelijke zorg/specifieke doelgroepen.¹¹ Piw'ers dienen ervoor te zorgen dat het dagprogramma uitgevoerd kan worden en zijn het eerste aanspreekpunt van gedetineerde personen op de leefafdeling. Piw'ers vervullen ook de rol van mentor voor een aantal gedetineerde personen, wat betekent dat ze persoonlijke begeleiding bieden bij (onder andere) de voorbereiding op re-integratie.

Op PPC- en ISD-afdelingen werken zbiw'ers in plaats van piw'ers. Deze functie behelst, naast beveiligende en begeleidende taken, ook zorg en behandeling. Het functieniveau is mbo 4 met een diploma in de richting zorg en welzijn; veel zbiw'ers hebben een hbo-diploma in de richting van social work.¹² Daarnaast werken er op PPC-afdelingen medewerkers met een mbo- of hbo-opleiding verpleegkunde.

Bewa's (complexbeveiligers) zijn niet gebonden aan een leefafdeling; zij zijn verantwoordelijk voor toezichthouden en de veiligheid bewaken in de PI.¹³ Het functieniveau is mbo 2 (of havo), bij voorkeur met een diploma in de richting van beveiliging. Bewa's kunnen op verschillende plekken in de PI werken, zoals de centrale post, de portier, de binnenkomstafdeling voor gedetineerde personen (BAD), de meldkamer en de isolatiecellen. Bij sommige taken, zoals het in de gaten houden van camerabeelden en openen van tussendeuren, hebben bewa's weinig contact met gedetineerde personen. Bij andere taken, zoals het begeleiden van gedetineerde personen naar activiteiten, het fouilleren/visiteren en het begeleiden van gedetineerde personen in beperkingen of isolatie, is dit contact juist wel een belangrijk onderdeel. Bij toezicht op activiteiten als bezoek zijn bewa's ook een belangrijk aanspreekpunt en verantwoordelijk voor contact met gedetineerde personen en bezoekers. In de nacht zijn bewa's vaak zelfs het enige aanspreekpunt voor gedetineerde personen (wat wel verschilt per PI).

3.5. Fases van detentie

In een PI wordt onderscheid gemaakt tussen grofweg twee fases van detentie: voorlopige hechtenis en gevangenisstraf. Mensen in voorlopige hechtenis zijn in afwachting van een uitspraak van de rechter en verblijven in een huis van bewaring (HvB). Deze mensen mogen hun proces dus niet in vrijheid afwachten. Wanneer mensen door een rechter zijn veroordeeld en een gevangenisstraf opgelegd hebben gekregen, gaan ze naar een gevangenis. Gevangenis en HvB zijn verschillende afdelingen – met verschillende dagprogramma's – die zich wel in dezelfde PI (kunnen) bevinden.

.....

10 Vacature 'Penitentiair Inrichtingswerker' DJI: <https://www.werkenvoornederland.nl/vacatures/penitentiair-inrichtingswerker-DJI-2023-0221>, geraadpleegd op 2 juli 2024.

11 Medewerkers kunnen de kans krijgen dit diploma te behalen terwijl ze de functie al uitoefenen.

12 Vacature 'forensisch therapeutisch medewerker (medior)' DJI: <https://www.werkenvoornederland.nl/vacatures/forensisch-therapeutisch-medewerker-medior-DJI-2022-0725>, geraadpleegd op 5 juli 2024.

13 Vacature 'Complexbeveiligers' DJI: <https://www.werkenvoornederland.nl/vacatures/complexbeveiligers-DJI-2023-0250>, geraadpleegd op 2 juli 2024.

In PI's in Nederland wordt met het systeem van promoveren en degraderen gewerkt. Dit betekent dat – op gevangenisafdelingen – onderscheid wordt gemaakt tussen mensen in een basisprogramma en plusprogramma. Gedetineerde personen kunnen in het plusprogramma (vaak 'groen' genoemd) komen als ze zich voor een periode van ten minste zes weken goed gedragen hebben. Bij ongewenst gedrag blijft of komt een gedetineerd persoon in het basisprogramma ('rood'). Gedetineerde personen in het plusprogramma hebben meer vrijheden en privileges, zoals extra bezoek, tijd buiten de cel, een avondprogramma en kans op (veelal) gewilde baantjes met meer vrijheden. Plaatsing in het plusprogramma is ook gekoppeld aan de mogelijkheid om in aanmerking te komen voor plaatsing op een beperkt beveiligde afdeling (BBA) en voorwaardelijke invrijheidsstelling aan het eind van een gevangenisstraf.

3.6. Dagprogramma

Gedetineerde personen kunnen gedurende de dag deelnemen aan verschillende activiteiten. Wanneer deze activiteiten (kunnen) plaatsvinden, is vastgelegd in het dagprogramma. De celdeuren worden rond 7:30 geopend en rond 16:30 weer gesloten, tenzij ze er een avondprogramma is.¹⁴ De meeste gedetineerde personen eten hun maaltijden (ontbijt, lunch en diner) op cel. Op de meeste afdelingen zijn keukens; hier kunnen gedetineerde personen gebruik van maken tijdens recreatiemomenten. Iedereen heeft recht op een wettelijk minimum aan activiteiten, zoals vastgelegd in de Penitentiaire beginselenwet (Pbw).¹⁵ Hieronder vallen luchten (minimaal een uur per dag), recreatie (minimaal zes uur per week), sporten (minimaal twee maal drie kwartier per week), het gebruik van de bibliotheek, het volgen van onderwijs, geestelijke verzorging, bellen en bezoek. In alle PI's worden ook mogelijkheden voor arbeid aangeboden. Dit kan bijvoorbeeld inpakwerk zijn, maar ook metaalbewerking, schoonmaken en werk in winkels, wasserijen, bakkerijen en fietsenmakerijen. Gemiddeld werken gedetineerde personen 20 uur in de week, maar sommige gedetineerde personen werken fulltime.¹⁶ In de weekenden is het dagprogramma beperkter, met vaak enkel recreatie, luchten en soms bezoek en geestelijke verzorging.

.....

14 Gedetineerde personen in het plusprogramma mogen deelnemen aan een avondprogramma als dit wordt aangeboden (in verband met personeelstekorten is dit niet altijd het geval). Op PPC-afdelingen worden soms ook avondprogramma's aangeboden. Gedetineerde personen op BBA's mogen 's avonds ook buiten hun cel verblijven.

15 De Pbw vormt de juridische basis voor de tenuitvoerlegging van gevangenisstraffen. Hierin zijn o.a. de rechten van gedetineerde personen uiteengezet.

16 Voor meer informatie, zie <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen/werk-in-detentie-in-made>

Hoofdstuk 4

Wat betekent sociale veiligheid?

Een belangrijk vertrekpunt van dit onderzoek is het concept 'sociale veiligheid'; dit is een expliciete opdracht vanuit DJI en staat ook in andere organisaties steeds vaker hoog op de agenda. In dit hoofdstuk zullen we, ter verkenning, kort uiteenzetten hoe verschillende mensen en organisaties betekenis geven aan dit begrip. Zo zijn rapporten verschenen over sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag binnen de publieke omroep (Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen, 2024), de danswereld (Olfers et al., 2023) en de wetenschap (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, 2022). Maatschappelijk is de aandacht voor en het bewustzijn rond het thema vooral gegroeid door de zogenaamde #MeToo-beweging:¹⁷ Onder de hashtag #MeToo deelden miljoenen vrouwen (en in eerste instantie een aantal beroemde vrouwen) hun ervaringen met seksueel grensoverschrijdend gedrag (Saguy & Rees, 2021). Echter volgde ook kritiek; onder andere dat de beweging een eerlijke rechtsgang zou aantasten (Fileborn & Phillips, 2019).

De hierboven beschreven maatschappelijke context is relevant voor onderzoek naar sociale veiligheid en grensoverschrijdend gedrag in de gevangenis. Sociale veiligheid is een begrip dat nog weinig tot niet in wetenschappelijk onderzoek gebruikt wordt en zeker niet in relatie tot penitentiaire inrichtingen.¹⁸ Binnen het Programma sociale veiligheid van DJI wordt het concept als volgt ingevuld:

Een veilige en inclusieve leef- en werkomgeving waarbij in de dagelijkse werkmpraktijk zowel gelijkwaardig contact en respectvolle bejegening, als het proactief en restauratief oppakken van signalen en voorvallen vanzelfsprekend is. (...) De term 'sociale veiligheid' staat voor bescherming of zich beschermd voelen van medewerkers tegen (dreigend) gevaar, veroorzaakt door menselijk handelen. Het gaat dan om fysieke, verbale, schriftelijke of digitale uitingen en behelst daarmee dus ook andere 'grote' termen zoals integriteit, ongewenst gedrag, en diversiteit en inclusie." (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2023a, p. 8)

Binnen de context van dit onderzoek hanteren wij een benadering die zowel de sociale veiligheid van gedetineerde personen als medewerkers omvat. Sociale veiligheid heeft betrekking op de interne cultuur, omgangs- en gedragsnormen, het onderling respect en de aanwezigheid dan wel afwezigheid van seksueel grensoverschrijdend gedrag (alsmede pestgedrag en discriminatie) in de PI's (Lewis et al., 2015; Poynter & Tubbs, 2008). We hanteren geen eenduidige definitie, maar stellen dat sociale veiligheid gebaseerd is op verschillende aspecten, zoals de mate van respect in omgangsvormen en afwezigheid van grensoverschrijdend gedrag tussen medewerkers onderling, gedetineerde personen onderling en tussen medewerkers en gedeti-

17 De oorsprong van de term "Me Too" ligt in 2006, toen activiste Tarana Burke de uitdrukking gebruikte om aandacht te vragen voor seksueel geweld.

18 Voor een uiteenzetting van de reeds bestaande literatuur verwijzen we naar het theoretisch kader in Bijlage 1: Theoretische en conceptuele afbakening

neerde personen. Met 'respect' bedoelen we onvoorwaardelijke waardering voor de ander en diens vrijheid, ongeacht de identiteit en achtergrond van die ander (Farley, 1993). Bovendien veronderstelt sociale veiligheid volgens ons dat er geen sprake is van discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld of pesten.

Wij onderzoeken de *beleving* van sociale veiligheid in de geselecteerde PI's. We kiezen er nadrukkelijk voor om alle perspectieven mee te nemen en niet op voorhand aannames te doen over slachtoffers en daders van grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast kiezen we voor een brede focus op sociale veiligheid, waarmee we zowel positieve als negatieve aspecten van de veiligheidsbeleving in detentie willen belichten (van zowel medewerkers als gedetineerde personen). Oftewel, wij benaderen en onderzoeken sociale veiligheid en onveiligheid binnen dit onderzoek als persoonlijke sociale ervaring van dit concept binnen de gevangeniscontext, waarin gedetineerde personen leven en medewerkers werken.

Zoals in dit rapport duidelijk naar voren zal komen, is de gevangenis een setting met unieke contextuele kenmerken die op zichzelf al een duidelijke stempel drukken op de beleving van sociale veiligheid. Sommige kenmerken zijn een gegeven (zoals de vrijheidsbenaming van gedetineerde personen); andere krijgen vorm in de sociale interacties (zoals de manier waarop bepaalde procedures worden geïmplementeerd door medewerkers). Sociale veiligheid in de penitentiaire context krijgt vorm in horizontale (gelijkwaardige) en verticale (hiërarchische) interacties tussen personen. Daarin spelen sociale processen een rol, maar ook de manier waarop het gevangenisstelsel is ingericht.

We kiezen ervoor om ervaringen van sociale veiligheid en contextuele factoren die hieraan bijdragen samen te behandelen in onze onderzoeksvragen (zie hoofdstuk 1: Inleiding) en het antwoord daarop. Uit onze data blijkt namelijk dat deze twee aspecten hand in hand gaan en niet (of moeilijk) van elkaar te scheiden zijn. Met andere woorden, ervaringen van sociale veiligheid en onveiligheid zijn context gebonden. Met contextuele factoren bedoelen we elementen in de omgeving of situatie die een rol kunnen spelen in gedrag of emoties van personen en in groepsprocessen. Contextuele factoren kunnen betrekking hebben op fysieke factoren, maar ook op sociale en culturele normen. Met 'cultuur' bedoelen we, onder andere, de kenmerkende normen, waarden, taal, overtuigingen en gewoonten van een groep, in dit geval binnen een PI. Met 'dominante cultuur' bedoelen we de overheersende cultuur in een organisatie die door de grootste groep of de groep met het meeste aanzien wordt uitgedragen en in stand gehouden. Deze cultuur en de bijbehorende normen kunnen invloed hebben op de ervaring van sociale (on)veiligheid van zowel personen die tot de dominante groep 'behoren' als gemarginaliseerde individuen (Parker, 2002). Cultuur in een PI wordt voor een belangrijk deel bepaald door de context van de gevangenis en gevangenis-specifieke situaties en processen; dit betekent dat context en cultuur door elkaar (kunnen) lopen.

De hierboven beschreven maatschappelijke achtergrond en discussies over grensoverschrijdend gedrag kunnen worden gezien als macro context; dit vormt deels de manier waarop personen situaties interpreteren. DJI als organisatie en de PI als leef- en werkomgeving zijn op zichzelf ook een (meso) contextuele factor waarmee allerlei andere factoren gepaard gaan, zoals de machts-

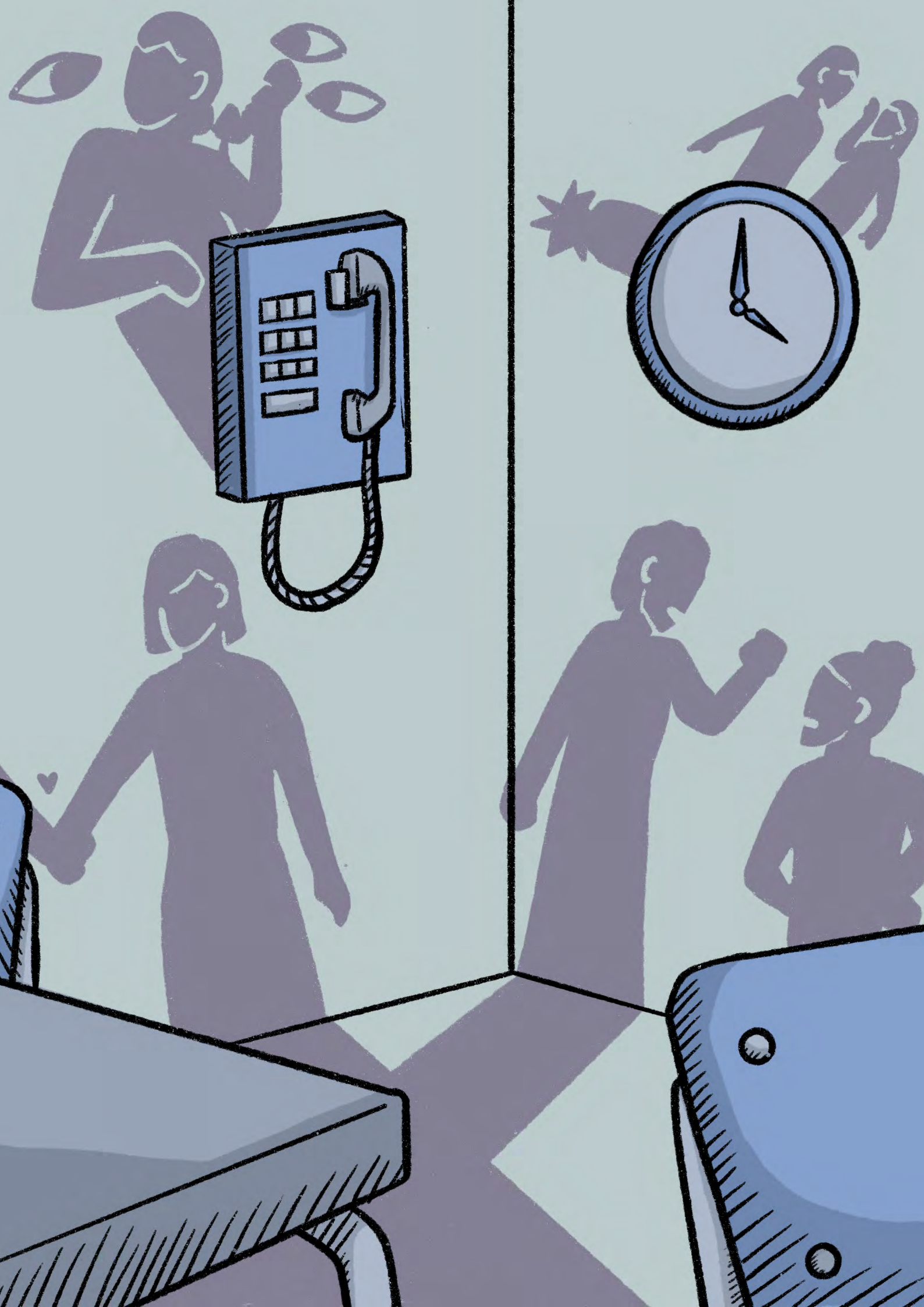
verhouding tussen medewerkers en gedetineerde personen. Vervolgens spelen allerlei (micro) contextuele factoren een rol in de interacties tussen personen, zoals processen van inclusie en exclusie. We maken in dit rapport geen onderscheid tussen de verschillende niveaus, omdat die vaak nauw met elkaar samenhangen; waar relevant zullen we dit in het rapport zelf proberen te duiden. De thema's die in de hoofdstukken (en secties van hoofdstukken) van ons rapport naar voren komen (en in de titels benoemd zijn) kunnen allemaal worden gezien als contextuele factoren die de (dominante) cultuur in de PI beïnvloeden, en andersom. Deze factoren spelen een rol in de ervaringen en percepties met betrekking tot sociale veiligheid van medewerkers en gedetineerde personen. Omdat percepties en belevingen centraal staan in dit rapport, is het belangrijk om kort in te gaan op de manier waarop respondenten zelf invulling geven aan het begrip 'sociale veiligheid'.

Wij hebben bewust geen definitie van sociale veiligheid met onze respondenten gedeeld. We wilden van hen zelf weten wat sociale veiligheid voor hen betekent en inhoudt. Voor een groot deel van de medewerkers betekent sociale veiligheid dat je je "prettig" voelt op werk, je jezelf kunt zijn en dat mensen daar niet over oordelen. Dit betekent eveneens dat je niet wordt uitgesloten of gediscrimineerd op het moment dat je van de norm afwijkt. Daarnaast betekent sociale veiligheid voor respondenten dat ze kunnen delen hoe ze zich voelen en hoe ze ergens over denken, zonder daarop beoordeeld te worden. Voor medewerkers heeft dit met name betrekking op werkgerelateerde zaken en op onderwerpen die een impact kunnen hebben op het werk.

In gesprekken met gedetineerde vrouwen kwam soms naar voren dat zij zich in detentie (sociaal en fysiek) veiliger voelen dan buiten detentie; dit heeft te maken met persoonlijke omstandigheden waarin geweld, verslaving en misbruik een rol spelen of hebben gespeeld. Een aantal respondenten verwees bijvoorbeeld naar een situatie van huiselijk geweld, waardoor ze zich buiten detentie ten alle tijden onveilig voelen. Dit illustreert dat gedetineerde personen (maar ook medewerkers) verschillende referentiekaders kunnen hebben als het gaat om veiligheid in meer algemene zin; bijvoorbeeld veiligheid in vergelijking met het leven buiten detentie of veiligheid in vergelijking met het thuisland, voor vrouwen die niet in Nederland wonen. Fysieke veiligheid kan ook een onderdeel zijn van de veiligheidsbeleving in relatie tot de omgang met andere personen (en daarmee dus ook betrekking hebben op sociale veiligheid). Waar relevant, zullen we dit benoemen.

Sociale veiligheid met betrekking tot omgang in detentie betekent voor gedetineerde personen dat ze bij medewerkers en andere gedetineerde personen terecht kunnen met vragen of zorgen en dat ze respectvol worden behandeld. Dit komt overeen met de definitie die we hierboven hebben gegeven op basis van literatuur. In het contact met medewerkers is het voor gedetineerde personen belangrijk dat er goed naar hen wordt geluisterd en dat ze het gevoel krijgen begrepen te worden. Niettemin kregen we van gedetineerde personen minder vaak concrete definities van sociale veiligheid; het concept werd vaak betrokken op specifieke en persoonlijke situaties of incidenten (bijvoorbeeld conflicten met medewerkers of andere gedetineerde personen). Dit kan er mee te maken hebben dat het begrip 'sociale veiligheid' jargon is; om die reden hebben wij respondenten naar positieve en negatieve ervaringen en hun beleving van sociale interacties in de PI gevraagd.

Met dit hoofdstuk hebben we inzicht gegeven in de manier waarop we invulling hebben gegeven aan centrale concepten binnen dit onderzoek: sociale veiligheid en contextuele factoren. Er zijn relevante maatschappelijke contextuele factoren, DJI-brede contextuele factoren, PI-specifieke contextuele factoren en contextuele factoren die betrekking hebben op interacties tussen personen (al kunnen deze in dit onderzoek niet losgekoppeld worden van de penitentiaire context). We hebben bovendien uitgelegd dat (alle) ervaringen van sociale veiligheid contextafhankelijk zijn, wat betekent dat ze niet van elkaar zijn te scheiden. In de hierop volgende delen en hoofdstukken zullen we nader ingaan op situaties waarin mensen zich onveilig (of juist veilig) kunnen voelen en waar dit mee samenhangt.



DEEL I

**Omgang gedetineerde personen
onderling**

In dit deel beantwoorden we onderzoeksvraag 1:

Hoe ervaren gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met andere gedetineerde personen? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?

Dit deel bestaat uit twee hoofdstukken. Hoofdstuk 5 gaat over Vriendschappen en hiërarchie onder gedetineerde personen. Allereerst laten we zien dat er veel positieve ervaringen zijn met interacties tussen gedetineerde vrouwen onderling (zie 5.1 Vriendschappen en groepsvorming onder gedetineerde personen). Op basis van interviews en observaties constateren we een hoge mate van zorgzaamheid onder een deel van de gedetineerde vrouwen. Tegelijkertijd is er ook een aantal zorgen; deze zetten we uiteen. Vriendschappen en groepsvorming kunnen voor sommige personen bijdragen aan geborgenheid en een gevoel van 'belonging', maar andere personen kunnen zich juist buitengesloten en zelfs gepest voelen (zie 5.2 Hiërarchie en uitsluiting onder gedetineerde personen). Dit geldt, bijvoorbeeld, vaak voor vrouwen die verdacht worden van of veroordeeld zijn voor een zedendelict (bijv. aanranding, verkrachting of seksueel misbruik van minderjarigen). Deze personen zijn vaak zeer geïsoleerd in detentie.

De PI wordt door veel gedetineerde personen gezien als een fysiek relatief veilige plek, met meer wisselende ervaringen als het gaat om sociale veiligheid. In sectie 5.3 besteden we aandacht aan conflicten onder gedetineerde personen. Vaak zijn deze conflicten verbaal van aard, maar er is soms ook sprake van fysieke agressie. Beperkte mogelijkheden om te bellen dragen hier in alle drie de bezochte PI's aan bij, maar ook onderlinge sociale conflicten kunnen ontstaan in agressie.

Tot slot besteden we in Hoofdstuk 6 aandacht aan Intimiteit, seksualiteit en romantische relaties onder gedetineerde personen. We constateren dat onder een deel van de gedetineerde personen een behoefte bestaat om intiem (al dan niet seksueel) contact te hebben met anderen. Mede door de beperkingen van de setting wordt dit soms gezocht bij andere gedetineerde personen. We gaan nader in op de dynamiek rondom dit onderwerp, om te laten zien dat ongemak over het onderwerp en de onduidelijkheid over wat wel en niet is toegestaan een veilige en gezonde seksuele beleving in de weg kunnen staan.

Hoofdstuk 5

Vriendschappen en hiërarchie onder gedetineerde personen

Sociale processen tussen gedetineerde personen onderling kunnen zowel positief als negatief van aard zijn en daarmee bijdragen aan gevoelens van sociale veiligheid en onveiligheid. In dit hoofdstuk belichten we de processen die hieraan ten grondslag liggen. Zo laten we zien dat er sprake kan zijn van vriendschappelijke contacten en zorgzaamheid tussen gedetineerde vrouwen onderling, waardoor detentie beter ‘overleefbaar’ is en het gevoel van acceptatie (en daarmee sociale veiligheid) groter. Niet iedereen ervaart dit in dezelfde mate: sommige mensen ervaren juist dat ze niet geaccepteerd worden; zij worden genegeerd of gepest. We bespreken in dit hoofdstuk hoe de hiërarchie tussen gedetineerde vrouwen onderling vorm lijkt te krijgen. Tot slot komt aan bod hoe bepaalde situaties tot conflicten kunnen leiden.

5.1. Vriendschappen en groepsvorming onder gedetineerde personen

Op verschillende afdelingen en in alle PI's is een grote mate van zorgzaamheid zichtbaar onder een deel van de gedetineerde vrouwen.

“We look out for each other [...] en dat uit zich in eten geven, een luisterend oor bieden of gewoon even tijd maken voor elkaar.” (107_ged)

Het beeld dat de respondent in bovenstaande quote schetst, komt naar voren in zowel onze interviews als observaties. Gedetineerde vrouwen steunen elkaar emotioneel en materieel. Emotionele steun houdt bijvoorbeeld in dat ze luisteren (en advies geven) als iemand ergens mee zit. Materiële steun kan de vorm aannemen van eten of spullen delen.

“We geven elkaar kleding, kleine presentjes als iemand jarig is. Die trakteert dan. Het is eigenlijk gewoon de samenleving in het klein.” (38_ged)

De meeste vrouwen in detentie geven de voorkeur aan een kleine groep vrouwen met wie ze graag praten, koken of samenwerken tijdens arbeid. Voor gedetineerde vrouwen betekent vriendschap soms dat ze de intentie of verwachting hebben dat ze contact zullen houden na detentie. Het komt inderdaad voor dat gedetineerde vrouwen contact onderhouden met voormalig gedetineerde vrouwen; soms komen die zelfs op bezoek.

Echter, het gebeurt ook vaak dat vriendschappen geen stand houden, zo blijkt uit interviews met voormalig gedetineerde vrouwen en huidig gedetineerde personen die al eerder gedetineerd zijn geweest. Zo verwatert het contact na detentie bijvoorbeeld (soms omdat mensen zich dit van tevoren al hebben voorgenomen), of voelen mensen zich – al in de PI – teleurgesteld in een vriendschap. Respondenten kunnen het niet waarderen als van de eerder genoemde materiële steun misbruik wordt gemaakt, bijvoorbeeld door dit uit te buiten of de gekregen spullen door te verkopen. Het idee dat er geruild wordt (met eten, verzorgingsproducten, sigaretten, slaappillen en diensten) lijkt algemeen geaccepteerd, maar uitbuiting of misbruik van iemands

goedheid betekent over het algemeen het einde van een vriendschap.

Vriendschappen onder gedetineerde vrouwen krijgen tevens vaak vorm in groepsverband. Dat wil zeggen, er ontstaan groepen – op afdelingen en tijdens activiteiten – van vrouwen die het goed met elkaar kunnen vinden. Dit heeft sociaal-emotionele en praktische functies: vrouwen kunnen delen wat hen bezighoudt, met elkaar praten om de tijd door te komen, maar ook samen koken en elkaars belangen beschermen. Dit laatste wordt vooral zichtbaar als het gaat om het gebruik van schaarse middelen, zoals de telefoon en wasmachine: gedetineerde personen maken soms onderling afspraken over de volgorde van het gebruik hiervan. Personen die tot de dominante groep behoren (meer hierover in sectie 5.2 Hiërarchie en uitsluiting onder gedetineerde personen) hebben in dit geval vaak een voordeel.

Groepen onder gedetineerde vrouwen lijken in eerste instantie te worden gevormd op basis van taal en culturele achtergrond; dit hebben wij geobserveerd en is ons vaak verteld door zowel gedetineerde personen als personeel. Verder geven respondenten aan dat mensen elkaar opzoeken als ze dezelfde interesses hebben (bijv. tvprogramma's), een vergelijkbaar leven buiten de gevangenis, (ongeveer) dezelfde leeftijd, dezelfde humor en eenzelfde religieuze achtergrond.

Wel lijkt er verschil te zitten in de aard van vriendschappelijke contacten, afhankelijk van de populatie op afdelingen. Op afdelingen met veel verloop – met name waar vrouwen met korte straffen of in voorlopige hechtenis verblijven – lijkt de onderlinge band minder sterk te zijn.

“Het is toch wel ieder voor zich” (57_ged).

Groepsvorming en vriendschappen kunnen enerzijds op een positieve manier bijdragen aan het leven in detentie en een gevoel van sociale veiligheid: mensen in een groep kunnen elkaar emotioneel steunen, voor elkaar opkomen en elkaar helpen de tijd door te komen door het gezellig te maken. Anderzijds kunnen groepen (voor sommige personen) ook een negatieve bijdrage leveren aan sociale veiligheid, bijvoorbeeld wanneer iemand niet bij een groep hoort of wanneer er ruzie ontstaat. In de volgende sectie gaan we nader in op processen van uitsluiting onder gedetineerde vrouwen.

5.2. Hiërarchie en uitsluiting onder gedetineerde personen

In alle bezochte PI's is in enige mate sprake van een hiërarchie onder gedetineerde personen; dit betekent dat sommige gedetineerde personen meer sociale invloed en status hebben dan andere. Dit speelt op veel manieren een rol in sociale processen op een afdeling en in een PI. Soms is de invloed duidelijk zichtbaar en wordt deze bekrachtigd met bevoorrechte posities, zoals afdelingsreiniger of lid van de Gedeco (zie sectie 10.2 Macht van gedetineerde vrouwen).¹⁹ Ook hebben sommige gedetineerde personen meer sociale invloed doordat ze bijvoorbeeld

.....

19 De Gedeco is het inspraakorgaan van gedetineerde personen en heeft regelmatig contact met de directie. Gedetineerde personen kunnen zich verkiesbaar stellen voor de Gedeco. We hebben niet kunnen vaststellen hoe goed de belangen van alle gedetineerde personen worden vertegenwoordigd.

veel talen spreken of bepaalde kennis hebben, zoals juridische kennis. Deze sociale invloed en 'hoge' status kunnen gunstig voor hen uitpakken, maar dit geldt niet per se voor anderen. Zeker wanneer mensen actief buitengesloten en gepest worden, bedreigt dit de sociale veiligheid op een afdeling en tijdens activiteiten.

“Dan krijg je die groepjes. Die kunnen je helemaal kapot maken. Er niet meer mee om willen gaan. Of niet naast willen zitten. Dat gebeurt hier ook.” (29_ged)

“Toen zat er een hele grote groep en begonnen mensen te klagen dat ik erbij zat.” (42_ged)

“Op de eerste dag als je binnenkomt, als je over het plein loopt dan denk je van nou er zit een Zuid-Amerikaans groepje, er zit een Roemeense groep. [...] En veel [n-woord] zitten bij elkaar, maar die hebben heel vaak ruzie hè. Want als je met die praat, dan wordt die boos op je, en als je met die praat dan wordt die weer boos op je. Ja, ik heb daar helemaal geen zin in, ik ben gewoon neutraal, laat mij lekker met rust. [...] Vooral [n-woord] waren wel heel fel.” (89_exged)

Bovenstaand citaat illustreert de manier waarop soms over vrouwen van kleur wordt gepraat door andere gedetineerde personen. Het gebruik van het n-woord²⁰ kan als neerbuigend en discriminerend gezien en ervaren worden, en kan bijdragen aan een gevoel van sociale onveiligheid. Daarbij dient evenwel erkend te worden dat niet iedereen zich hier bewust van is, of over de culturele kennis en taalmogelijkheden beschikt om mensen op de gewenste manier te beschrijven of aan te spreken. Voor ons is het – als onderzoekers die zich in een theoretische context bevinden – vanzelfsprekend om bepaalde termen niet te gebruiken, omdat we ons bewust zijn van de implicaties van deze termen. Dit is echter niet vanzelfsprekend en ook afhankelijk van iemands eigen ervaringen, kennis en milieu. Vaak komen binnen een context – in dit geval de PI – ook mensen met verschillende achtergronden bij elkaar, waardoor verschillen in taalgebruik kunnen bijdragen aan onbegrip of onveiligheidsgevoelens. De groepsvorming (en scheiding) tussen gedetineerde vrouwen op basis van culturele en etnische achtergrond wordt door veel personen (medewerkers en gedetineerde personen) als vanzelfsprekend gezien. Waar groepsvorming op basis van identiteit inderdaad niet per se schadelijk hoeft te zijn, blijkt de discriminatie waarmee het gepaard kan gaan dat niettemin wel te zijn. We komen hierop terug in sectie 15.3.3 Discriminatie en intersectionaliteit.

Bepaalde gedetineerde vrouwen liggen meestal minder goed in de groep. Vrouwen met een drugsverslaving die in detentie moeten of willen afkicken kunnen bijvoorbeeld overlast veroorzaken en worden soms met denigrerende termen (zoals “junkies”) beschreven. Voor mensen

.....

20 Dit woord heeft een racistische en koloniale achtergrond. Het kan hele sterke, negatieve en pijnlijke gevoelens oproepen bij mensen van kleur en wordt als kwetsende term beschouwd, omdat (witte) mensen die de term gebruiken vaak geen rekening houden met of weet hebben van de geschiedenis van het woord (namelijk een geschiedenis van geweld, slavernij, uitbuiting en ongelijkheid).

met dergelijke problematiek kan detentie fysiek zwaar zijn als gevolg van afkickverschijnselen, maar ook sociaal, omdat het ze (grotendeels) ontbreekt aan emotionele steun van andere gedetineerde personen en ze te maken krijgen met stigmatisering en uitsluiting. Onderzoek wijst uit dat het mentaal welzijn van gedetineerde personen met drugs- of alcoholproblematiek (vooraangaand aan detentie) minder goed is vlak na binnenkomst in detentie, maar dat dit wel verbetert in de loop van detentie (Dirkzwager & Nieuwbeerta, 2018). Voor deze groep kan het hebben van een slaapplek, regelmatig eten, zorg en medicatie ook bijdragen aan een gevoel van veiligheid, zeker in vergelijking met het leven voor detentie.

PI Zwolle is de enige PI met een afdeling voor vrouwen met een ISD-maatregel. Op de ISD-afdeling is meer gerichte ondersteuning van zorg- en behandelingswerkers (zbiw'ers) en psychologen. Op het moment van ons bezoek was er desondanks ook een aantal plekken bestemd voor gedetineerde vrouwen met een reguliere gevangenisstraf. Sommige vrouwen met een ISD-maatregel vinden het vervelend om op eenzelfde afdeling te verblijven als vrouwen die (in hun ogen) ernstige delicten hebben gepleegd, wat kan leiden tot ruzies. Een dergelijke ruzie hebben we ook gezien tijdens ons veldwerk; deze werd snel gede-escaleerd. Volgens personeel op de afdeling heeft de mix van gedetineerde vrouwen juist een gunstig effect op de sfeer, onder andere omdat het meer gespreksstof geeft. Volgens personeel gaan gesprekken (tussen vrouwen met een ISD-maatregel) anders vooral over drugsgebruik en verslaving, en nu gaan ze ook over andere dingen.

Ook in de andere PI's is sprake van conflicten en hiërarchie gebaseerd op (kennis over) delicten. Vrouwen met lange straffen hebben doorgaans een hogere status (in tegenstelling tot de ISD-afdeling in PI Zwolle, waar dit minder het geval lijkt te zijn). Dit kan ermee te maken hebben dat het delict zelf een bepaald ontzag oproept, maar ook dat deze vrouwen vaak goed op de hoogte zijn van de manier waarop dingen werken, verbaal sterk zijn en – mede door de duur van hun straf – een band hebben opgebouwd met andere gedetineerde vrouwen en personeel.

5.2.1. Zedendelicten

Zedendelicten worden juist geassocieerd met een lagere status, ondanks dat deze vaak tot lange straffen leiden. Vrouwen die verdacht zijn van of veroordeeld voor een zedendelict krijgen vaak te maken met pestgedrag, buitensluiten, bedreiging en zelfs met fysiek geweld.

“Je hoort mensen zeggen: ‘Ja, je moet naar de hel.’ En kotsgeluiden.” (42_ged)

“Die vrouwen bestaan niet. [...] Ze zijn lucht [voor andere gedetineerde personen].” (4_mdw)

Er heerst onder gedetineerde personen een openlijke en gedeelde afkeer van mensen die veroordeeld zijn voor een zedendelict of voor “iets met kinderen”. Hier valt dus ook het doden van een eigen kind onder. Dit betekent dat de groepsnorm is dat deze vrouwen genegeerd worden. Mensen die deze norm niet ‘respecteren’, lopen het risico om daarop aangesproken te worden

en zelf buiten de groep te vallen. Ook bestaan complexe situaties waarin een gedetineerde vrouw zwanger is of met een kind in een PI verblijft en op dezelfde afdeling een gedetineerde vrouw verblijft die (vermoedelijk) voor (verdenking van) doden van haar eigen kind vastzit. Dit zorgt voor spanningen op de afdeling en soms (sociaal) onveilige situaties voor meerdere personen.

In de praktijk betekent de algemene afkeer dat vrouwen van wie bekend is dat ze gedetineerd zitten voor een zedendelict of het doden van een kind zichzelf vaak afzonderen: ze blijven op hun cel tijdens recreatie- of luchtmomenten, zitten vaak alleen en blijven bij de groep weg op momenten dat ze zich naar activiteiten verplaatsen. Oftewel, deze vrouwen vertonen veelangepast gedrag om vervelende of gevaarlijke situaties te vermijden.

Hoewel dit een bekend probleem is bij personeel, zijn er geen goede oplossingen voorhanden. Ten eerste is het moeilijk te voorkomen dat bekend wordt dat iemand voor een dergelijk delict gedetineerd is: juist dit soort zaken krijgt vaak aandacht in de media. Bovendien kan ook het niet-kunnen praten over het delict of de omstandigheden van een strafzaak bepaalde spanning en angsten opleveren. Ten tweede is het voor personeel moeilijker om de sociale veiligheid te waarborgen dan de fysieke veiligheid. De facto is deze groep gedetineerde vrouwen (als individuen, niet samen) sterk geïsoleerd, vaak in combinatie met een hoge mate van isolatie van de buitenwereld als gevolg van het delict.

Dit betekent dat contacten met medewerkers extra belangrijk zijn: hier kunnen de betreffende vrouwen ook belangrijke steun uit halen. Dit kunnen contacten met piw'ers zijn, maar ook met arbeidsmedewerkers of medewerkers van de geestelijke verzorging. Dit contact is desondanks ook een aandachtspunt, omdat onder sommige medewerkers eveneens een stigma rust op zedendelicten. Een piw'er die een gesprek had gevoerd met een vrouw veroordeeld voor een zedendelict, werd daar door collega's op aangesproken:

“Ik had toch wel een beetje erg veel aandacht gegeven aan dat kutwijf, weet je wel?”
(137_mdw)

Ook in de wetenschappelijke literatuur wordt erkend dat medewerkers een emotioneel geladen reactie kunnen hebben op zedendelicten (Spencer & Ricciardelli, 2016). Dit hebben wij ook meermaals zien gebeuren tijdens informele gesprekken met medewerkers. Medewerkers kunnen een morele strijd ervaren tussen enerzijds de afschuw en veroordeling van zedendelicten en anderzijds de professionele norm dat ze iedereen eerlijk moeten behandelen ongeacht hun delict (Ilevins, 2023).

Samenvattend kunnen we stellen dat er verschillende gronden zijn voor uitsluiting, waarmee de sociale veiligheid van gedetineerde personen bedreigd wordt. We constateren bovendien dat, zeker voor mensen die geassocieerd worden met zedenzaken, het gevoel van fysieke veiligheid (of het gebrek hieraan) ook bepalend is voor de mate waarin zij sociale veiligheid ervaren. Ten slotte is het voor mensen belangrijk dat ze zichzelf kunnen zijn, dat er niet over hen geoordeeld wordt en dat ze respectvol worden behandeld.

5.3. Conflicten tussen gedetineerde personen

Hierboven hebben we voornamelijk kenmerken van personen besproken die een rol spelen in veiligheidsbeleving. Er zijn daarnaast ook situaties en kenmerken van het dagprogramma die tot conflicten kunnen leiden. Dit hangt in zekere mate ook samen met processen van groepsvorming en uitsluiting, omdat deze sociale processen van invloed kunnen zijn op iemands rol in een conflict. In alle drie de PI's die we hebben bezocht, wordt 'bellen' door de meeste respondenten genoemd als de belangrijkste reden voor conflicten onder gedetineerde vrouwen. Gedetineerde personen beschikken in deze PI's niet over een telefoon op cel, dus moeten ze gebruik maken van telefoons in de gemeenschappelijke ruimte. De telefoons bevinden zich op de cellengang en recreatiezaal en soms is er een extra telefoon op de luchtplaats. Bellen vindt plaats tijdens recreatiemomenten; soms tijdens luchten en persoonlijke verzorging. Gedetineerde personen hebben recht op tien minuten bellen per week, los van gesprekken met de advocaat (art. 39 lid 1 Pbw). In de praktijk is tien minuten per week voor veel vrouwen echter onvoldoende om contact te kunnen onderhouden met het thuisfront en is er behoefte om vaker te bellen met bijvoorbeeld een partner en kinderen.²¹ De conflicten ontstaan omdat er weinig telefoons zijn in verhouding tot het aantal gedetineerde personen op een afdeling en de (beperkte) tijd die er in het dagprogramma is om te bellen. Bovendien zijn de telefoons regelmatig kapot, wat extra frustratie oplevert.

“De sfeer is best goed. Alleen met bellen kan het heel erg omslaan omdat je tien minuten bellen hebt. En dan blijft er één langer bellen en dan komt er wel eens een woordenwisseling of een ander sfeertje, maar dat is echt met telefoneren.” (28_ged)

Het viel ons ook op dat er in PI Ter Peel en PI Nieuwersluis geen privacy is tijdens het bellen. Telefoongesprekken vinden plaats in de openbare ruimte, soms zelfs naast de personeelskamer. Dit betekent dat gedetineerde vrouwen en medewerkers kunnen meeluisteren; sterker nog, dit is soms niet te vermijden. Dit gebrek aan privacy kan emotioneel en sociaal onveilige situaties opleveren, bijvoorbeeld doordat derden kennisnemen van persoonlijke informatie, of omdat gedetineerde personen hun emoties of gedachten niet durven te delen met naasten. In PI Zwolle is dit opgelost door gebruik te maken van telefooncellen met glazen deuren.

Tijdens recreatiemomenten hebben we gezien dat onrust en spanning ontstaan rondom het gebruik van de telefoons. Bij het openen van de celdeuren voor recreatie worden de telefoons meteen in gebruik genomen. Er vormt zich een rij van mensen die willen bellen: soms vormt deze rij zich fysiek, soms virtueel door afspraken die mensen onderling maken om na elkaar te bellen. Er ontstaat irritatie als mensen lang bellen (dat wil zeggen, langer dan tien minuten). Dit uit zich in eerste instantie in (fysieke en mentale) onrust bij de wachtende personen en onderling praten over de mensen die lang bellen. Na verloop van tijd worden deze mensen soms ook aangesproken, wat tot een groter conflict kan leiden.

.....

21 Het aantal minuten dat gedetineerde personen bellen per week wordt over het algemeen niet gecontroleerd of gehandhaafd door personeel, met uitzondering van personen die speciale toezichtsmaatregelen opgelegd hebben gekregen, zoals personen op de TA. Er zijn wel (informele) afspraken dat gedetineerde personen maximaal tien minuten per keer bellen, zodat telefoontijd zo eerlijk mogelijk wordt verdeeld. Gedetineerde personen moeten betalen voor belminuten.

“Eén keer heb ik een andere [gedetineerde] vrouw een klap gegeven met de hoorn van een telefoon.” (59_exged)

Naast het gegeven dat conflicten rondom bellen op zichzelf spanning opleveren, betekent dit ook dat recreatiemomenten gespannen momenten zijn, in plaats van momenten van ontspanning.

Op HvB-afdelingen zijn meer conflicten over het bellen dan op gevangenisafdelingen; dit heeft meerdere redenen. Ten eerste hebben vrouwen op een HvB-afdeling doorgaans meer nood aan bellen om dingen te kunnen regelen, omdat ze vaak pas relatief kort gedetineerd zijn. Een nieuwe detentie brengt veel onrust en spanning met zich mee, niet alleen voor de gedetineerde persoon, maar ook voor de achterblijvers. Ten tweede betekent detentie op een HvB-afdeling dat de strafzaak nog loopt en wordt er meer beslag op de telefoon gelegd voor contact met de advocaat. Ten derde is het dagprogramma vaak beperkter (er is bijvoorbeeld geen avondprogramma) en zijn mensen ingesloten tussen activiteiten, waardoor er minder tijd is om te bellen. Op gevangenisafdelingen hebben gedetineerde vrouwen doorgaans meer tijd buiten de cel en is er daardoor ook meer gelegenheid om te bellen. Bellen wordt genoemd als grootste bron van conflict, maar soms kunnen vergelijkbare ruzies ontstaan over andere schaarse middelen, zoals de wasmachine en de keuken.

Een andere oorzaak van conflict die door gedetineerde vrouwen wordt genoemd, is roddelen.

“Er is wel heel veel geroddel over andermans zaken en waarom ze vastzitten. En ook intern, weet je? Dan, die heeft een relatie met die. En die gaat met die....En die praat over die en pfff... Dat, eigenlijk gewoon.” (6_ged)

“Ik probeer me sowieso wel een beetje buiten het geroddel te houden... Want dat heb je natuurlijk onder vrouwen best wel veel. [...] Over die is schijnheilig, of die doet nep of... Ja, dat soort dingen heb je wel. En daar probeer ik me gewoon een beetje afzijdig van te houden, daar heb ik toch allemaal niet zoveel zin in.” (1_ged)

Het is niet ongewoon dat roddelen veel voorkomt, want sociale interacties bestaan voor een groot deel uit gesprekken over (andere) mensen (Dunbar, 2004). Roddelen heeft echter een negatieve connotatie²² en betekent vaak een negatieve manier van over andere mensen praten. Enerzijds kan roddelen bijdragen aan emotieregulatie, sociale cohesie en normbevestiging; anderzijds kan het leiden tot (gevoelens van) uitsluiting (Beersma & Van Kleef, 2011).

.....

22 Roddelen wordt vaak geassocieerd met (gedrag van) vrouwen, waarover meer in sectie 16.3 Stereotypen en discriminatie.

Dit hoofdstuk maakt duidelijk dat er zowel positieve als negatieve sociale processen spelen onder gedetineerde vrouwen. In sommige situaties is de ervaren sociale veiligheid sterk gebonden aan (niet) beschikbare middelen en het strak gereguleerde dagprogramma, zoals het geval is met conflicten over bellen. Er zijn ook processen die betrekking hebben op de detentie-ervaring in meer algemene zin, zoals vriendschappen en uitsluiting. Deze processen kunnen een gunstige uitwerking hebben op de sociale veiligheid van gedetineerde personen die een goede band met elkaar opbouwen en elkaar kunnen ondersteunen. Gedetineerde personen die minder steun ervaren en zelfs actief buitengesloten of gepest worden, kunnen zich juist onveilig voelen. Dit geldt bijvoorbeeld voor vrouwen die in verband worden gebracht met een zedendelict of het doden van een kind.



Hoofdstuk 6

Intimiteit, seksualiteit en romantische relaties onder gedetineerde personen

Een bepalende eigenschap van detentie (in het huidige Nederlandse systeem) is dat enkel gedetineerde personen van hetzelfde gender met elkaar worden opgesloten, met uitzondering van de gemengde PPC-afdelingen in PI Zwolle (waarover meer in [sectie 15.2 Gemengde afdelingen](#)). De meeste gedetineerde personen hebben om deze reden geen gelegenheid om intieme of seksuele relaties aan te gaan met personen van een ander gender. Er is enkel een mogelijkheid voor een deel van de gedetineerde personen om bezoek zonder toezicht (BZT) aan te vragen.²³ In dit hoofdstuk gaan we nader in op seksualiteit, intimiteit en romantische relaties onder gedetineerde personen. Hier zullen we ook het perspectief van medewerkers bij betrekken en toelichten indien relevant, dit speelt namelijk een rol in de mogelijkheden, beperkingen en ervaringen van seksualiteit en relaties onder gedetineerde personen. Onder seksualiteit verstaan we hier onder andere seksuele handelingen en seksuele verlangens.²⁴ Intimiteit is een breder begrip en kan zowel emotionele als fysieke verbondenheid omvatten; dit hoeft niet seksueel van aard te zijn.

6.1. Negatieve lading en ongemak

Allereerst merken we op dat seksualiteit een negatieve lading heeft in de PI's; dit lijkt mede verband te houden met de recente casussen van grensoverschrijdend gedrag, welke zowel intern als in de media aandacht hebben gekregen. Als we het onderwerp van seksualiteit aansneden in gesprekken, gingen mensen er vaak vanuit dat we vroegen naar seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bij seksuele gezondheid wordt bovendien vaak gedacht aan gezondheidsrisico's van seksueel gedrag. Medewerkers geven aan dat ze het onderwerp seksualiteit vaak vermijden in gesprek met gedetineerde vrouwen.

.....

23 BZT is geen recht en betreft formeel een beslissing van de directeur. Gedetineerde personen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen om hiervoor in aanmerking te komen: ze moeten ten minste zes maanden aaneengesloten in detentie hebben gezeten, in het plusprogramma zitten en een duurzame band hebben met de bezoeker.

24 De WHO definitie van seksualiteit is als volgt: "Seksualiteit is een centraal aspect van het menszijn gedurende het gehele leven en omvat geslacht, gender-identiteiten en -rollen, seksuele geaardheid, erotiek, plezier, intimiteit en voortplanting. Seksualiteit wordt ervaren en uitgedrukt in gedachten, fantasieën, verlangens, overtuigingen, houdingen, waarden, gedragingen, praktijken, rollen en relaties. Hoewel seksualiteit al deze dimensies kan omvatten, worden niet alle altijd ervaren of uitgedrukt." (WHO, geciteerd door Rutgers: <https://seksindepraktijk.nl/beleidsscan-seksualiteit-intimiteit/>). Rutgers voegt hieraan toe: "Belangrijk hierbij is dat het niet alleen draait om de negatieve aspecten van seksualiteit zoals seksueel grensoverschrijdend gedrag maar dat het ook gaat over de plezierige kanten van seksualiteit, seksueel welzijn en seksuele gezondheid."

“Ik denk dat heel veel collega's ook wel bang zijn om het daarover [seksualiteit] te hebben, want stel je... Hè, wat zou er gebeuren als je met de gedetineerden aan het praten bent, een-op-een, en dat gaat over seksualiteit? Hè, in wat voor parket zet je je dan als collega? [...] Mensen die zeggen van: ja, daar ga ik het gewoon niet over hebben, want dat komt veel te dichtbij, hè. En wat aan de ene kant als een heel normaal gesprek zou moeten zijn, kan dus ook in die kant gevolgen hebben van... [...] Kan ik omgaan met wat ik te horen krijg of zet dat mij als begeleider in de positie die misschien net te dicht betrokken is bij de gedetineerde?” (9_mdw)

Het valt op dat (de meeste) medewerkers aangeven niet over vaardigheden of een vocabulaire te beschikken om over seks en seksuele behoeftes te praten met gedetineerde personen. Medewerkers voelen zich bijvoorbeeld niet capabel of comfortabel genoeg om met gedetineerde personen over deze onderwerpen te praten, omdat ze niet over de achtergrond of opleiding beschikken om dit op een 'juiste' manier te doen. Veel medewerkers geven daarnaast aan dat gedetineerde personen niet de behoefte (lijken te) hebben om met hen over seks te praten. Een aantal medewerkers zegt nog nooit iets van gedetineerde personen over seks gehoord te hebben. Sommige gedetineerde vrouwen geven inderdaad ook aan dat ze geen behoefte hebben aan praten over seks met medewerkers.

“Nou, daar sta ik niet om te popelen.” (58_ged)

Onder gedetineerde personen zijn seks en intimiteit soms wel degelijk onderwerp van gesprek. Naast het uiten van verlangens of behoeften, worden er soms grapjes gemaakt over seks, vertellen vrouwen elkaar over seks die ze hebben gehad toen ze met verlof waren en delen vrouwen (positieve en negatieve) verhalen over ervaringen in relatie tot sekswerk.

Toch voeren ook medewerkers soms wel eens leuke en comfortabele gesprekken over seksualiteit met gedetineerde personen. Dit komt vooral voor op de PPC-afdelingen in PI Zwolle, waar (sommige) zbiw'ers zich zelfverzekerder lijken te voelen om over deze onderwerpen te praten, mogelijk omdat er in hun opleiding wel aandacht is besteed aan (praten over) seks. Zo worden open gesprekken gevoerd over het missen van seksueel contact en intimiteit met (een) ander(en). Ook vertelt een respondent dat een gedetineerd persoon zoekende was in haar seksuele oriëntatie en het fijn vond om daar open over te kunnen praten (mede omdat ze dat met andere mensen nooit had kunnen doen).

6.2. Zijn relaties toegestaan?

Het is voor gedetineerde personen onduidelijk of onderlinge romantische of seksuele relaties zijn toegestaan. Wanneer we medewerkers vroegen of romantische relaties en seks tussen gedetineerde personen zijn toegestaan, kregen we – in alle PI's – wisselende antwoorden. De ene medewerker geeft aan dat het niet toegestaan is, de ander zegt van wel. De een zegt dat ze worden gedoogd, de ander zegt dat je moet ingrijpen op het moment dat je er lucht van krijgt. De een plaatst mensen die verliefd zijn op elkaar graag samen in een meerpersoonscel, de ander

zegt dat je die mensen juist uit elkaar moet halen. De een zegt dat relaties wel mogen maar seks niet, de ander zegt dat beide toegestaan zijn zolang anderen het niet zien. Verder geven mensen aan dat het afhankelijk is van de situatie en betreffende personen.

“Laatst kwam er een dame naar mij toe - die was nieuw hier op de afdeling - en die vroeg dus of dat mocht. En toen zei ik tegen haar: ten eerste kan ik jou, volgens mij, niet verbieden om een relatie te hebben met wie jij maar wil, maar we hebben wel de afspraak dat... Kijk, jullie mogen leuk met elkaar omgaan, maar ik wil het niet zien. Want dat wil je namelijk buiten ook niet van iemand.” (35_mdw)

“Eigenlijk doen we een gesprek eigenlijk meer van: we snappen dat het kan zijn, maar het mag niet, zeg maar.” (105_mdw)

“We willen er geen getuige van zijn. Dan maken we er melding van.” (137_mdw)

“Het wordt gedoogd eigenlijk. [...] Want als je kijkt bij ons in de huisregels, als je het letterlijk neemt: er mogen geen relaties zijn tussen gedetineerden. Ja, gaat de deur dicht en mensen zitten bewust bij elkaar op kamer. Ja, je weet gewoon dat er dingen gebeuren, hoef je niet helderziend voor te zijn.” (80_mdw)

De huisregels²⁵ van de PI's zeggen hierover het volgende: Hoofdregeel 5 uit de huisregels van PI Ter Peel stelt: “Relaties tussen gedetineerden zijn niet toegestaan.” (p. 5)

In het hoofdstuk over medische verzorging staat in de huisregels van PI Nieuwersluis: “Seksueel contact tussen gedetineerden is verboden en brengt bovendien ernstige risico's met zich mee. Hoewel dit dus verboden is, wordt door de medische dienst, ter voorkoming van erger, onder geheimhouding een voorbehoedsmiddel verstrekt.” (p. 24)

In de huisregels van PI Zwolle staat in een bijlage: “Het is binnen de PI Zwolle verboden om seksueel gedrag te vertonen en/of seksueel contact te hebben. Deze regel geldt voor het contact tussen personeel en gedetineerden en voor gedetineerden onderling.” (p. 64)

Een aantal dingen valt hierbij op: ten eerste verbieden alle PI's seksueel contact tussen gedetineerde personen, waarbij PI Ter Peel in het verbod spreekt van 'relaties' en in PI Zwolle ook 'seksueel gedrag' onder het verbod valt. Ten tweede verbiedt PI Zwolle als enige ook expliciet seksueel contact tussen medewerkers en gedetineerde personen. Ten derde erkent PI Nieu-

.....

25 Naast de huisregels kan ook een gedragscode bestaan; het is niet geheel duidelijk hoe dit zich (juridisch) tot elkaar verhoudt en hoe PI-specifieke gedragscodes zich tot de DJI gedragscode verhouden. Wij bespreken hier alleen de huisregels.

wersluis het verschil tussen papier en werkelijkheid, maar brengt het seksueel contact wel in verband met “ernstige risico’s”; er wordt niet stilgestaan bij eventuele positieve verbanden. Het verbod op seks wordt bovendien als vanzelfsprekend gepresenteerd (“hoewel dit dus verboden is”). Als laatste kunnen we stellen dat bovenstaande huisregels niet bekend zijn bij de meerderheid van de medewerkers die wij spraken.

6.3. Behoeftte aan seks en intimiteit

Ondanks deze waarschuwingen en regels, zijn seksualiteit en romantische relaties voor sommige gedetineerde personen wel degelijk onderdeel van het leven in de PI, net zoals dat buiten de PI het geval is (B. V. Smith, 2006). Tijdens ons veldwerk namen wij kennis van meerdere gevallen van relaties tussen gedetineerde vrouwen in PI Ter Peel en PI Nieuwersluis. Dit was onder de meeste andere gedetineerde personen en medewerkers ook bekend.

“Ik weet één voorbeeld van twee vrouwen die verliefd op elkaar geworden zijn en die nu een cel delen. En die waarschijnlijk ook, waarvan ik gehoord heb, dat ze willen trouwen.” (53_mdw)

“Nou, zeg van de tien dubbele cellen nou, drie [relaties] zo’n beetje wel. Zeker wel, ja.” (41_mdw)

De behoefte aan seks en intimiteit verschilt, net als in de rest van de maatschappij, per persoon. Sommige gedetineerde vrouwen hebben weinig tot geen behoefte aan seksuele contacten, terwijl ze dat voor hun detentie wel hadden.

“Nee, daar ben ik eerlijk gezegd ook absoluut niet mee bezig, nee.” (126_ged)

“Je libido is hier binnen wel als een aardappel hoor.” (62_ged)

“I try not think of sex. Because I miss it too much.” (138_ged)

Andere gedetineerde vrouwen geven aan die behoefte wel te hebben, maar ervaren weinig mogelijkheden om daar in detentie uiting aan te geven. Sommige gedetineerde personen kunnen een verzoek indienen voor BZT (zie voetnoot 23), wat onder meer gebruikt kan worden voor seksueel contact met een partner. De drempel voor BZT wordt echter door sommige personen als hoog ervaren, om meerdere redenen. Ten eerste worden er veel eisen aan gesteld (zoals uit het citaat hieronder blijkt); ten tweede moet er een procedure binnen de PI voor worden doorlopen; ten derde wordt de BZT-ruimte zelf als onprettig ervaren; ten vierde kan BZT (seksuele) verwachtingen oproepen bij (één van) de partners, welke onprettig kunnen zijn; en ten vijfde kan het gepaard gaan met een gevoel of uiting van stigma op de afdeling bij vertrek naar of terugkomst van de BZT-ruimte.

“Wij moeten als vrouw zijnde of getrouwd zijn. En zes maanden al zitten. [...] Dus ja, voordat dat allemaal gere-, en dan moet het nog door een MDO [multidisciplinair overleg] gesprek. Dan moet het nog naar de VD [vestigingsdirecteur]. Dus dat duurt meestal lang. Daar doen vrouwen niet echt aan. Bij mannen is dat heel snel. Na zes keer bezoek mag je al op BZT komen.” (39_ged)

“Eerlijk gezegd vind ik deze BZT-ruimte ook niet echt uitnodigen om euh BZT te doen.” (126_ged)

Ook wat zelfbevrediging betreft zijn de mogelijkheden beperkt.

“Ja, ik ben daar wel heel open in, hoor, weet je wel, ik vind gewoon... Ja, een vrouw heeft die behoeftes, maar mannen ook en... Ook al zou het maar met een video zijn of met een seksspeeltje of iets. Maakt niet uit. Als er wat aan gedaan wordt, zou mooi wezen.” (31_ged)

Medewerkers bevestigen dat er weinig ruimte binnen detentie is voor seksualiteit, mede door het verbod op hulpmiddelen zoals pornografie of seksspeeltjes.

“Nou, eigenlijk wordt daar niet echt over gesproken, maar ook omdat natuurlijk eigenlijk bijna alles wat met seksualiteit te maken heeft hierbinnen wordt afgekapt. Dus alle lectuur bijvoorbeeld wordt niet geaccepteerd hier. Middelen of speeltjes of dat soort dingen wordt ook allemaal niet geaccepteerd. Dingen worden zelfs bijvoorbeeld verboden. Omdat je die eventueel hè, zoals voor vrouwen, elektrische tandenborstels, die mogen ze niet invoeren, want die kunnen ze eventueel gaan gebruiken als een seksspeeltje, zeg maar. Dus ik vind dat ze daar echt te ver in gaan.” (105_mdw)

“Ik heb een keer hier genoemd, dat ik vind: we verstrekken hier van alles. Waarom verstrekken we geen hulpmiddelen? En daar werd allemaal een beetje lacherig over gedaan en daar zaten ook psychologen bij, omdat ik denk, maar dat is mijn mening, dat dat een heleboel kan schelen. [...] Seks is gewoon prettig. En als ze dat altijd hebben gehad, waarom zou je dan hier niet iets hebben daarvoor? [...] Als we hier een dildo verstrekken, wat kan dat nou...? Wat zou het probleem dan kunnen zijn?” (139_mdw)

In sommige PI's heeft dit geleid tot verzoeken vanuit personeel tot het verstrekken van hulpmiddelen; hier is echter tot dusver geen gehoor aan gegeven. Er is wel draagvlak voor, ook onder directieleden.

“Als je kijkt naar hoe het ooit altijd landelijk opgezet is, dan is daar in beginsel weinig ruimte voor. Terwijl seksualiteit natuurlijk voor zowel mannen als vrouwen belangrijk dagelijks ding is. [...] Want anno 20- wat was het, 2022? Liggen de seksspeeltjes bij iedereen wel op het nachtkastje. En het is nogal rigide en traditioneel gedachtegoed dat je dat buiten de inrichting houdt en dat je daar dus niks in doet. En dat het ook bij kan dragen aan een prettiger leefklimaat, rustiger leefklimaat.” (75_mdw)

Ten eerste ontnemt het huidige verbod op seksuele hulpmiddelen gedetineerde personen de mogelijkheid om hun seksuele behoeftes te vervullen. Ten tweede geven medewerkers van de medische dienst aan dat het verbod ook gezondheidsrisico's, zoals schimmelinfecties, met zich mee kan brengen omdat andere producten worden gebruikt als zelfgemaakte seksspeeltjes.

Naast het verbod op seksuele hulpmiddelen en de afwezigheid van partners van een ander gender is ook het gebrek aan privacy een beperkende factor voor een gewenste seksuele beleving (Massardier, 2004). Op het moment dat een gedetineerd persoon een cel deelt en behoefte heeft aan zelfbevrediging, moet deze persoon ertussen kiezen dit te doen terwijl de celgenoot ook aanwezig is in de cel, of zoeken naar een (zeldzaam) moment waarop de celgenoot niet tegelijkertijd aanwezig is en er ook niemand anders kan binnenkomen.

“Nee, ja, kijk, dat kan niet, want je draait hier mee in een programma. Dus je kan niet effe zeggen van: hè, ik loop hier even de deur uit, doe even jouw ding, zeg maar... Nee.” (62_ged)

Er rust voor veel mensen nog een taboe op seksualiteit, wat bekrachtigd wordt door de teksten die in de huisregels hierover zijn opgenomen. Dit staat normalisatie van (praten over) masturbieren in de weg en bevestigt gevoelens van schuld en schaamte die toch al vaak gepaard gaan met masturbatie, zeker onder vrouwen (Fahs & Frank, 2014; Hungrige, 2016). Naast gender spelen ook andere aspecten zoals leeftijd, culturele achtergrond en religie hierin een rol.

Ook voor veel medewerkers is zelfbevrediging van gedetineerde personen een ongemakkelijk onderwerp. Er wordt weinig over gesproken met collega's en met gedetineerde personen, al is het wel iets waar men soms mee geconfronteerd wordt, bijvoorbeeld wanneer iemand onder observatie staat in een cameracel.

“We hebben ook wel eens iemand gehad die zat met zichzelf te spelen ook, pal voor de camera. Ja, dan zie je dingen, dat wat je eigenlijk niet wil zien. Dus dan kijk je omdat je moet kijken, en dan kijk je ook gewoon weer weg. Van: nou oké, laat maar. [...] Want het komt, het is een ... vaak, zijn het mensen die een psychose hebben of, ja, er is wat mee aan de hand, eigenlijk, waarom ze doen wat ze doen.” (4_mdw)

Er is geen richtlijn of eenduidige benadering hoe er met een dergelijke situatie wordt omgegaan.

De een kijkt weg, de ander geeft het door aan collega's op de desbetreffende afdeling. De een doet er redelijk nonchalant over, de ander geeft aan het heftig te vinden deze beelden te zien.

Het masturberen op beeld kan in ieder geval een sociaal onveilige situatie opleveren voor zowel toeschouwer (vaak een bewa) als de persoon die gezien wordt. Het betreft een inbreuk op de privacy van de gedetineerde persoon; dit is inherent aan het concept van een stripcel²⁶ of isoleercel met camerabewaking (welke bedoeld is als bescherming van de desbetreffende gedetineerde persoon). Wanneer een gedetineerd persoon masturbeert op camera, kan dit provocerend bedoeld zijn of ter bevrediging dienen (of allebei). Ongeacht de reden, heeft dit een effect op de (verplichte) kijker; deze ziet een pornografisch beeld en kan zich daar oncomfortabel, onveilig of opgewonden bij voelen.

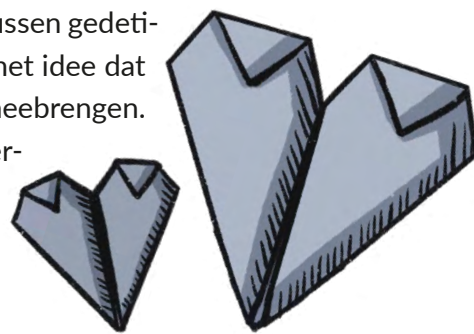
6.4. Relaties

Er ontstaan soms romantische of seksuele relaties tussen gedetineerde personen, wat overeenkomt met bevindingen uit ander onderzoek over seksualiteit in de penitentiaire context (Hensley et al., 2002). Soms maken gedetineerde vrouwen een relatie expliciet kenbaar; soms is er sprake van aanrakingen zoals elkaars hand vast houden; en soms vragen vrouwen toestemming om samen op een meerpersoonscel geplaatst te worden.

Interviewer: “Stel je voor: er zouden nu op deze afdeling twee vrouwen zeggen dat ze een relatie met elkaar hebben en daarom op cel bij elkaar willen. Zou dat dan toegestaan worden?”

Respondent: “Dat denk ik wel, want dat doen we eigenlijk altijd wel. Want het is vaak heel moeilijk om te matchen en het geeft gewoon rust op de afdeling als je mensen bij mekaar zet die bij mekaar passen. Dus daar is dan niks op tegen. Alleen wij willen dan niet zien dat er gesekest wordt.” (137_mdw)

De meeste medewerkers onderschrijven de benadering uit bovenstaand citaat: ze zijn ermee geholpen als gedetineerde personen zelf aangeven graag een cel te willen delen. Dit voorkomt conflicten tussen medewerkers en gedetineerde personen en tussen gedetineerde personen onderling. Deze benadering staat tegenover het idee dat relaties en seksualiteit in de gevangenis enkel risico's met zich meebrengen. Medewerkers zijn zich er ook van bewust dat gedetineerde personen in deze setting intiem kunnen zijn met of zonder seksuele intenties. Intimiteit en gezelschap kunnen bovendien als troostend worden ervaren.



.....
26 Stripcellen of luwtecellen zijn cellen op een normale afdeling die ontstaan zijn van voorwerpen en meubilair waarmee mensen zichzelf zouden kunnen verwonden. De cellen bevinden zich op reguliere en PPC afdelingen en zijn een tussenvorm tussen een normale cel en isoleercel.

“Wat we wel meemaken, natuurlijk, is dat er iemand terugkomt vanuit het transport. En die dan een uitspraak heeft gehad van de rechter. En die is dan zo ontzettend verdrietig en eenzaam en die vraagt dan: mag ik alsjeblieft bij iemand anders slapen vannacht? Dat ze niet alleen is. Nou, daar gaan we soms wel in mee. [...] We hebben dubbelcellen, hè. Daar staat een stapelbed. Ze slapen niet met tweeën in een bed. Of dat gebeurt, weet ik niet, maar dat is niet interessant. Ik vind dat we moeten kijken naar de hulpvraag.” (142_mdw)

In informele gesprekken wordt door gedetineerde vrouwen aangegeven dat bij elkaar in bed liggen soms gebeurt om seksuele handelingen uit te voeren, maar soms ook omdat het vertrouwd, intiem of fijn voelt om met iemand samen te slapen of te knuffelen. Als deze intimiteit wordt bewaard voor momenten uit het zicht van de medewerkers, lijkt men het geen probleem te vinden, ondanks dat gedetineerde personen – volgens sommige respondenten – niet bij elkaar in bed mogen liggen. Het (oogluikend) toestaan van deze vorm van intimiteit lijkt echter bij te dragen aan een gevoel van geborgenheid wat verder in detentie zeldzaam is. Medewerkers die gedetineerde vrouwen bij tellingen samen in één bed aantreffen, gaan hier verschillend mee om: de een geeft aan dat dit niet meer mag gebeuren, de ander staat dit toe. De medewerkers die aangeven dat het niet meer mag gebeuren, waarschuwen meestal dat de volgende keer sancties zullen volgen. Het is ons niet duidelijk of dit in het vervolg daadwerkelijk gebeurt.

Bovendien blijkt uit de literatuur en uit onze interviews dat andere mensen, (met name) mannen, relaties en seks tussen twee vrouwen opwindend kunnen vinden en dit soms ook uiten (Randazzo et al., 2015; Thompson, 2009).²⁷ Uit de interviews – voornamelijk met voormalig gedetineerde vrouwen – blijkt dat medewerkers soms seksueel-getinte opmerkingen maken en vragen stellen over relaties tussen de vrouwen en de seksuele handelingen die zij samen op cel zouden uitvoeren. Dit wordt door de gedetineerde vrouwen als onprettig en ongepast ervaren.

“En dat [twee vrouwen in een relatie bij elkaar op cel] wordt ook gewoon toegestaan. [...] Als die twee vrouwen op dat moment een goede verstandhouding hebben met die bewaarders. Want die vinden het ook nog wel leuk om te zien. Seksueel hè, want die kunnen natuurlijk naar binnen kijken. [...] En weet je waarom? Omdat ze er zelf op kicken.” (59_exged)

“[Opmerking als] ‘Hee, zijn jullie het lekker aan het doen?’ [...] Die komen ook altijd door het luikje kijken. En dan vragen ze of wij lesbisch zijn of wij elkaar vingeren.” (88_exged)

27 In de literatuur wordt dit de seksualisering van (bijvoorbeeld) lesbische relaties, biseksuele en lesbische vrouwen, en seks tussen vrouwen genoemd.

6.4.1. Risico's

Relaties in detentie kunnen daarbij soms ingewikkelde situaties opleveren; medewerkers zijn zich bewust van mogelijke risico's die relaties met zich mee kunnen brengen.

“Stel je voor dat er een seksuele relatie zou ontstaan. Ja, dat willen we hier niet. Dat druist gewoon tegen alles in. Je weet het ook niet. Je weet ook niet in hoeverre dwang daarin een rol speelt bijvoorbeeld. Stel je voor dat er een zwangerschap zou ontstaan. Ik zie het al voor me op de voorpagina van De Telegraaf. Weet je? Nee. We willen het niet. Ik wil het ook niet, want het is gewoon niet gezond als dat hier zou gebeuren. Uiteraard, seksuele beleving is per definitie gezond. Daar niet van. Maar in deze setting lijkt het me gewoon veel te lastig.” (78_mdw)

Het risico op een zwangerschap wordt met name genoemd in referentie aan de gemengde afdelingen in PI Zwolle (daar refereert deze respondent ook aan met “deze setting”; voor meer hierover, zie sectie 15.2 Gemengde afdelingen). Hier zien medewerkers er dan ook strikt op toe dat gedetineerde personen (vooral van een ander gender) niet bij elkaar op de kamer komen. De respondent verwijst verder naar het risico op reputatieschade van DJI en de kans dat er publieke ophef ontstaat over seks tussen gedetineerde personen; dit idee leeft met name onder directieleden. Tot slot noemt diegene het risico dat seksueel contact onder dwang plaatsvindt. Sommige medewerkers geven aan dat ze dit bespreken met gedetineerde personen en checken of er sprake is van instemming of wederzijdse gevoelens.

“Ik heb wel eens een keer gehad, ja, dat is misschien een beetje gek verhaal, maar dat is werkelijk gebeurd, dat twee dames op een cel en die waren, nou, dat wisten we ook wel, die waren wel erg verliefd op elkaar. Maar 's nachts hoorden we eentje vreselijk gillen steeds en heel veel lawaai maken. Toen kreeg ik dat te horen. Toen heb ik met haar een gesprek, samen met iemand anders, heb ik een gesprek gehad. Waarin ik haar gevraagd heb of, wat daar 's nachts op die cel gebeurde... of dat haar instemming had... of ze dat wel, of ze dat wilde. En ze moest heel erg lachen, weet je, zei van: dat ze het gewoon heel goed naar haar zin had. Ook goed, weet je, voor mij is dat prima, hè. Het gaat erom... Ik heb daar geen oordeel over.” (63_mdw)

Gedetineerde personen op de gemengde PPC-afdelingen in PI Zwolle geven aan dat ze bang zijn voor overplaatsing als personeel op de hoogte zou zijn van onderlinge seksuele aantrekkingskracht of seksuele handelingen tussen gedetineerde personen. Deze angst is mogelijk ook van toepassing op niet-gemengde afdelingen, maar dit hebben we – als het op romantische en seksuele relaties aankwam – niet geconstateerd tijdens ons onderzoek.

“Dit is eigenlijk net zo’n soort gesprek als het gaat over suïcidaliteit. Dus, ja, als je hierbinnen het gaat benoemen, als gedetineerde, dat je daar weleens aan denkt, dan is de standaardreactie: dan moet je naar de ISO [isoleercel], want dan ben je niet meer veilig hier. Nou, als je dat een keer hebt ervaren, dan ga je dus nooit meer open zijn over jouw suïcidale gedachten. Dus als ik moet praten, betekent dat ik vervolgens in ISO zit, ja, ga ik dus niet meer praten. En als het met seksualiteit net zo is - dat als jij gaat praten over jouw gevoelens, over een medegedetineerde of wie dan ook - en dat heeft als gevolg dat je vervolgens overgeplaatst gaat worden, nou, dan weet je dus zeker dat je nooit meer zo’n gesprek gaat voeren met iemand.” (9_mdw)

6.4.2. “Bajespotten”

Medewerkers twijfelen soms aan de oprechtheid van romantische relaties die ontstaan in detentie.

“Ja, er zijn regelmatig wel dames die denken verliefd te zijn op elkaar. Ja. Spreken ze ook uit. [...] ‘Ik heb gevoelens voor iemand.’ Nou, dat is fijn. Ja, waarom niet?” (142_mdw)

Bovenstaande respondent gebruikt de woorden “die denken verliefd te zijn” in plaats van “die verliefd zijn.” Diegene kan bedoelen dat hij de beslissing of er sprake is van verliefdheid bij de desbetreffende personen laat, maar het is ook mogelijk dat hij bedoelt dat het niet (altijd) om ‘echte’ liefde gaat. Dit idee komt ook terug in andere gesprekken, waarin wordt gerefereerd aan onderlinge relaties als opportunistisch, bijvoorbeeld door het gebruik van de term “bajespotten.”

“Weet je, je hebt gewoon heel veel dames die-, bajespotten, noemen wij dat. Ja, die worden, die zijn hier dan, ja, dan krijgen ze toch een beetje genegenheid. Ze willen een beetje knuffelen en ze willen een beetje... Ja, hoe langer ze vastzitten, hoe... Ja, en kijk, weet je, je hebt dames die echt hetero-hetero zijn. Die zullen echt nooit... Alleen met een man.” (144_mdw)

“Vrouwen, die zijn toch meer fysiek naar elkaar toe. Ze worden... Er ontstaan eerder vrouwelijke relaties. Ondanks dat een vrouw wel heteroseksueel is, mengen ze zich toch in met andere vrouwen. Hebben ze ook seks met andere vrouwen. Een beetje situationeel lesbisch worden ze dan [lacht].” (95_mdw)

In de literatuur komt het gebruik van dergelijke terminologie (e.g., “prison gay”) ook naar voren in gevangenisonderzoek (Britton, 2003, p. 162). Soms kiest een personeelslid er ook voor deze mening of zorgen met gedetineerde personen te delen.

“Dat ik zeg: joh, vergeet niet, je komt alleen en je gaat alleen. [...] En dat probeer ik wel de dames inderdaad wijs te maken van: joh. Zeker de dames die van origine wel lesbisch zijn en die een relatie krijgen met iemand die eigenlijk hetero is. Vergeet niet dat die dadelijk, misschien twee weken eerder dan jou naar buiten gaat. En als jij buiten komt, dat die misschien al wel weer een vriendje heeft.” (3_mdw)

Deze uitspraken weerspiegelen binaire en vaststaande opvattingen over seksuele oriëntatie: iemand is óf ('echt') hetero, óf ('echt') lesbisch of homo. In de onderzochte PI's is weinig tot geen erkenning dat mensen ook biseksueel, panseksueel of queer zouden kunnen zijn, of dat seksuele oriëntatie veranderlijk of fluïde kan zijn. Ook is er vooralsnog vrijwel geen sprake van inclusief taalgebruik, wat begrijpelijk is omdat hier geen formele of structurele aandacht aan wordt besteed; medewerkers van PI's worden hier niet op getraind. Dit is mogelijk een gemis, omdat woorden als “bajespotten” als stigmatiserend ervaren kunnen worden.²⁸ Daarnaast wordt (door zowel vrouwen als mannen in de PI's) veel generaliserend gesproken over seksuele behoeftes van vrouwen (en mannen), met verwijzing naar stereotypes.²⁹

“Mannen zijn toch meer... Bij vrouwen op een gegeven moment, ja, weet je dan zit je ge... Seksualiteit is natuurlijk voor mannen veel belangrijker en veel meer aanwezig. Als je kijkt naar, als je kijkt naar seksualiteit. Mannen onder mekaar. [...] Ik denk oprecht dat het bij mannen een veel grotere issue in hun leven is.” (121_mdw)

“Maar weet je wat het ook meestal is, wat ik ervaar dan bij een vrouw natuurlijk? Kijk, mannen zullen het heel anders hebben. Want die hebben gewoon echt behoeftes, maar bij een vrouw meestal, als een vrouw al 30 dagen, dat staat ook bekend volgens mij in, op internet ook, na 30 dagen vervalst die lust naar seks meestal. [...] Die mannen hebben dat natuurlijk nodig om agressie... want die zijn ook heel erg agressief vaak.” (39_ged)

Stereotypes over gender en seks kunnen een negatieve impact hebben; ze communiceren ideeën over hoe mensen zich horen te gedragen. Zo wordt in bovenstaande quotes gesteld dat vrouwen minder behoefte aan seks zouden hebben dan mannen, wat voortkomt uit maatschappelijke stereotypes en denkbepelden, en deze vervolgens ook in stand houdt. Culturele normen over genderrollen spelen dan dus ook een rol in aannames over seksuele behoeftes (Gewirtz-Meydan et al., 2024; Siegel & Meunier, 2019).

6.5. Seksuele gezondheid en voorlichting

De (internationale) literatuur over seksuele gezondheid in gevangenen voor vrouwen is schaars. De literatuur die wel beschikbaar is, benadrukt vooral het belang van meer onderzoek naar en voorlichting op het gebied van seksualiteit en seksuele gezondheid in gevangenen (Alshowaikh et al., 2022; Kuo et al., 2019; Paynter et al., 2022). De meeste studies hebben

28 <https://www.winq.nl/pot-flicker-nicht-en-poot-die-woorden-zijn-niet-acceptabel/163937>

29 Stereotypes zijn heersende, versimpelde denkbepelden over bepaalde (groepen) mensen.

betrekking op verhoogde risico's onder gedetineerde vrouwen op seksueel overdraagbare aandoeningen (met een nadruk op HIV/Aids) als gevolg van onveilige seks en onvoldoende kennis over en toegang tot anticonceptie.

In de PI's die we tijdens ons onderzoek hebben bezocht, is nog weinig aandacht voor seksuele gezondheid. Tijdens de intake van gedetineerde vrouwen worden soa's en zwangerschappen uitgevraagd door de medische dienst en soms getest (als daar aanleiding toe is, volgens respondenten).

“Wij krijgen heel veel vragen over of iemand zwanger... Vragen als 'ben ik zwanger' of 'heb ik een soa?' Wij doen dat ook, wij doen zwangerschapstesten, wij zetten soa-testen uit. En als daar aanleiding toe is... Kijk, we vragen dat niet standaard, want dat is niet perse een standaardvraag of zo. Als iemand een soa heeft of zo, dan ja, daar komt wat uit. Dan probeer ik... Dan ga ik wel meestal het gesprek in van: misschien is het beter om de volgende keer wel iets te gebruiken. Maar, ja, de meeste mensen weten het ook gewoon, maar denken van: ja, het is goed. Ja, en dan komen ze weer hier en dan denken ze: oh, ja, hier kan ik wel weer even laten testen. Ja, zo werkt het vaak wel.” (110_mdw)

Afgezien van de intake bij de medische dienst, wordt er door medewerkers en gedetineerde personen (in principe) niet gepraat over seksuele gezondheid. Gedetineerde personen weten dan ook vaak niet bij wie ze terecht kunnen op het moment dat ze een vraag hebben over – bijvoorbeeld – (on)veilige seks of soa's. Wel weten mensen, over het algemeen, de medische dienst te vinden als er sprake is van lichamelijke klachten. Medewerkers van de medische dienst (maar ook andere medewerkers) merken op dat kennis onder (veel) gedetineerde personen op seksueel gebied nog te wensen over laat.

“Ik merk soms wel hoe ernstig het eigenlijk is met de kennis. Ik heb echt letterlijk gesprekken gehad met mensen die zeiden: 'Ja, maar ik was me altijd als ik seks heb gehad, dus ik kan geen soa hebben.' Ja, dat je echt... Je moet het echt bij naam noemen soms, zeg maar, om te kijken van: nou, waar zit iemand en waar zit inderdaad de kennis ook van iemand? Want die is gewoon soms echt heel laag. Ja, mensen hebben echt soms heel beperkte kennis.” (86_mdw)

Dit gebrek aan kennis komt overeen met eerder onderzoek onder gedetineerde mannen (Wouters et al., 2010). Er is – mede om deze reden en het huidige gebrek aan voorlichting – onder medewerkers draagvlak voor meer seksuele voorlichting, gesprekken over seksuele gezondheid en educatie van medewerkers. Een medewerker van de medische dienst was tijdens ons bezoek bijvoorbeeld positief over een recente les die medewerkers hadden gehad over besnijdenis van vrouwen.

Gedetineerde personen zijn wat meer verdeeld over het idee van seksuele voorlichting. Sommige gedetineerde vrouwen vinden het betuttelend en hebben er geen behoefte aan. Toch volgt er

dan vaak een kanttekening: voorlichting en openheid is wel belangrijk als je ongewenst aangeraakt wordt of kan worden. Andere vrouwen zijn in eerste instantie direct enthousiast over het idee. Gevoelens als schaamte zorgen er nu namelijk voor dat er (te) weinig over wordt gepraat.

“Dat is niet een onderwerp. Ik denk ook niet dat vrouwen dat delen... omdat ze, omdat er toch ergens een stukje schaamte misschien zit.” (62_ged)

Sommige gedetineerde personen geven ook aan dat ze soms zorgen of vragen hebben over seks en (seksuele) gezondheid. Zo vertelde een gedetineerde vrouw bijvoorbeeld dat ze bang is om op een meerpersoonscel besmet te worden met Hepatitis of HIV, via speeksel, bloed of vocht. Ruimte voor vragen of zorgen rondom seksuele gezondheid lijkt te ontbreken.

Tot slot kan het belangrijk zijn om aandacht te hebben voor seksuele gezondheid en de beleving van seksualiteit in relatie tot mogelijk traumatische ervaringen met seksueel misbruik. We weten dat veel gedetineerde vrouwen in het verleden seksueel misbruikt zijn (Slotboom et al., 2008). Seksueel misbruik of geweld (op elke leeftijd) kan (grote) impact hebben op de seksuele beleving van een individu (Bartoi & Kinder, 1998; Canan & Levand, 2019; Kristensen & Lau, 2011). Uit de interviews blijkt ook dat zowel mensen die zelf (herhaaldelijk) slachtoffer zijn (geweest) van seksueel geweld, als mensen die (voor zover wij weten) geen slachtoffer zijn geweest, zich bewust zijn van de kwetsbaarheid en de mogelijke gevolgen van seksueel geweld op huidige seksuele of intieme beleving.

“Er zitten, er zijn heel veel vrouwen die misbruikt zijn, die geen gezond idee hebben van seksualiteit. En minderwaardigheid over zichzelf. [...] Ik noem maar iets, stel dat het voor hun heel normaal is dat ze met jou sjansen en dat ze... Omdat hun dat als normaal zien. Dan moet dat duidelijk zijn dat dat ook aan, voor, hè, dat dat aan hun kant niet normaal... Dat het aan onze kant niet normaal is als het zou gebeuren, maar ook als het aan hun kant... Dat dat niet hoort. [...] Ja, ik denk dat sommige vrouwen niet weten hoe het hoort te zijn.” (144_mdw)

Ons onderzoek laat zien dat (sommige) gedetineerde vrouwen behoefte hebben aan intimiteit en seksueel contact, in de vorm van knuffelen, zelfbevrediging en seks. Hier is binnen de huidige kaders weinig ruimte voor. We constateren dat er beperkte kennis en onduidelijke afspraken zijn over seks en seksuele gevoelens in detentie. Zowel medewerkers als gedetineerde personen weten niet goed wat precies is toegestaan en zijn vaak niet op de hoogte van wat er in de huisregels staat, maar de meeste gaan ervan uit dat veel niet is toegestaan. Open gesprekken over dit onderwerp zijn niet goed mogelijk, mede door de heersende onduidelijkheid en het ongemak dat medewerkers (en soms ook gedetineerde personen) ervaren om hierover te praten. Deze factoren kunnen eraan bijdragen dat mensen onveilige situaties niet goed kunnen herkennen en bespreken.





DEEL II:

Omgang medewerkers onderling

In dit deel beantwoorden we onderzoeksvraag 2:

Hoe ervaren medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met collega's? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?

Een goede omgang tussen collega's is bijzonder belangrijk voor een gevoel van sociale veiligheid onder medewerkers. Vriendschappen leveren hier voor veel medewerkers een bijdrage aan en kunnen het werkplezier en het onderlinge vertrouwen verhogen. De behoefte aan vriendschappelijk contact is sterk, mede door de (soms moeilijke) aard van het werk. Er is ook sprake van een groot aantal romantische relaties tussen collega's in alle PI's, zo blijkt uit zowel de interviews als informele gesprekken. Het onderwerp van vriendschappen en romantische relaties komt aan bod in Hoofdstuk 7.

In Hoofdstuk 8 bespreken we hoe humor bijdraagt aan sociale (on)veiligheid. Humor heeft een centrale plaats in de omgang tussen medewerkers. Het vervult belangrijke functies op de werkvloer, zoals ontlading en het bevorderen van sociale cohesie. Sommige vormen van humor kunnen echter grensoverschrijdend of discriminerend zijn of als zodanig ervaren worden, waardoor sociale veiligheid in het geding komt.

In Hoofdstuk 9 bespreken we mechanismen van uitsluiting onder medewerkers. Hierin komt de keerzijde van hechte contacten tussen medewerkers onderling aan bod. Ook gaan we in op grensoverschrijdend gedrag en discriminatie onder medewerkers. Deze contextuele factoren kunnen bijdragen aan gevoelens van sociale onveiligheid.

Hoofdstuk 7

Vriendschappen en romantische relaties onder medewerkers

Vriendschappen zijn niet alleen relevant voor de detentie-ervaring van gedetineerde vrouwen, maar ook voor de werkervaring van medewerkers. De omgang tussen medewerkers kan vriendschappelijk van aard zijn, zonder dat er sprake is van contact in de privésfeer. Zoals echter in het Inspectierapport reeds geconstateerd werd, gaan sommige medewerkers ook privé met elkaar om; ze kunnen vriendschappen, liefdesrelaties of familiebanden hebben (Inspectie Justitie en Veiligheid, 2023). In dit hoofdstuk hebben we het voornamelijk over vriendschappen en romantische relaties waarin ook sprake is van privécontact (dat wil zeggen, contact buiten werktijd of gesprekken over privé zaken), omdat dit interessante kwesties lijkt op te werpen voor sociale veiligheid; namelijk, in sommige opzichten kan het positief ervaren worden, in andere opzichten negatief. Als eerste komen vriendschappen aan bod; daarna romantische relaties.

7.1. Vriendschappen en vertrouwen onder medewerkers

Medewerkers uiten een sterk vertrouwen in de bekwaamheid van collega's en dit maakt een belangrijk deel uit van een positieve veiligheidsbeleving. Dit vertrouwen is meerledig en mogelijk nog complexer dan uit onze interviews is gebleken: ten eerste gaat het om vertrouwen in de fysieke bekwaamheid van collega's dat ze elkaar kunnen beschermen in het geval van een bedreiging. Concreet betekent dit ook vertrouwen dat collega's adequaat reageren als men 'alarm drukt', oftewel via een PZI (Personen Zoek Installatie) melding maakt van een noodsituatie. Ten tweede gaat het om vertrouwen dat er overeenstemming is over de manier van werken en men elkaar niet afvalt tegenover gedetineerde personen. Tot slot speelt ook een emotionele component een rol, namelijk het vertrouwen dat collega's er zijn ook als het minder goed gaat met iemand en ze bereid zijn om diegene in de luwte te houden.

Respondent: *"Hoe zit je in je vel? Nou, ik merk dat je niet lekker in je vel zit. Dan ga je vandaag ook gewoon die dingen niet doen. Dat beslis ik nou voor jou. Want dan maak je het eigenlijk alleen maar erger voor jezelf, maar ook voor de groep. Zorg jij maar dat het computerwerk gedaan wordt."*

Interviewer: *"Dus jullie hebben het ook over privé zaken samen dan?"*

Respondent: *"Ja, ik denk dat dat ook wel het belangrijkste is. Als het thuis niet lekker is, dat 't dan ook op het werk niet lekker is." (21_mdw)*

In elk van de onderzochte PI's bestaan veel vriendschappen onder medewerkers. Voor medewerkers betekent vriendschap meestal dat je elkaar ziet en spreekt buiten het werk.

Respondent: *"Nou, je zegt het al: vriendschap. Dus naast het werk zie je elkaar ook. Ja, het is wel een select clubje en dan zeg je altijd van: ja, die vertrouw ik blind. Je deelt veel. Ik heb zelfs een clubje waar ik mee op reis ga." (134_mdw)*

“Je hebt wel eens, dan worden hier wat uitjes gepland. En toevallig gaan we zaterdag met een clubje van het werk gewoon effe de stad in. Effe een borrel doen, zeg maar. Dus dat hebben we gewoon zelf georganiseerd. Dus dat wordt af en toe wel eens gedaan, ja.” (140_mdw)

Desondanks zijn er – in alle drie de PI's – ook medewerkers die aangeven dat ze geen echte vrienden hebben onder collega's. Soms is dit een bewuste keuze, bijvoorbeeld omdat deze medewerkers negatieve ervaringen hebben met vriendschappen op de werkvloer, soms niet.

“Vrienden, nee, heb ik hier niet. Onder mijn collega's niet.” (47_mdw)

“Ik heb met geen één collega vriendschappen.” (15_mdw)

Vriendschappen tussen collega's kunnen een grote bijdrage leveren aan een gevoel van sociale veiligheid, om verschillende redenen. Ten eerste dragen vriendschappen in belangrijke mate bij aan het werkplezier van medewerkers. Het creëert een gevoel van *belonging*, oftewel 'erbij horen', wat gezien wordt als een belangrijke menselijke behoefte (Baumeister & Leary, 1995). Ten tweede kunnen vriendschappen bijdragen aan een gevoel van fysieke veiligheid, omdat je elkaar moet kunnen vertrouwen in het werk en je collega's je dienen te beschermen in bedreigende situaties.

“Het is natuurlijk wel belangrijk of je je een beetje gesteund voelt. [...] Als je het karakter weet en de houding en het verantwoordelijkheidsgevoel van je collega's... Dan weet je dat je daarop kan bouwen. En zij op jou, want ja, dat is toch... Het blijft een gevangenis waar je wel op elkaar moet kunnen steunen natuurlijk, op een gezonde manier.” (34_mdw)

Ten slotte dragen vriendschappen eraan bij dat mensen veel voor elkaar over hebben, zoals extra diensten, wat gedeeltelijk voor lastige omstandigheden als gevolg van personeelstekorten kan compenseren.

Respondenten geven ook aan dat ze collega's met wie ze bevriend zijn makkelijker kunnen aanspreken op hun werkwijze of gedrag, al zijn er ook respondenten die denken dat vriendschappen juist een blinde vlek of barrière kunnen creëren.

“Ik heb ook een keer een team gehad waarbij ik het heel vervelend vond dat ze onderling heel veel met elkaar omgingen, ook buiten werktijd. Ik vond dat niet prettig, omdat ik vond dat dat ten koste ging van professionaliteit. Ik had het idee dat ze elkaar niet meer konden aanspreken op hoe ze hun werk deden als er negatieve dingen waren, omdat ze nou eenmaal vriendinnen waren van elkaar.” (78_mdw)

Als een deel van de mensen in een team ook buiten werk veel met elkaar omgaat, is er bovendien een risico dat er dingen over werk ook buiten werk worden besproken en dat een deel van de mensen dit niet meekrijgt, waardoor zij zich buitengesloten kunnen voelen.

“Ik denk dat in mijn team wel mensen zijn die elkaar echt wel heel goed kennen. En die denk ik, ja, af en toe ook wel dingen ondernemen samen. [...] De PI's, dat zijn bij uitstek werkplekken waar mensen elkaar heel erg nodig hebben. Hè, met de veiligheid [...], die moet je van elkaar hebben, waardoor mensen ook heel erg naar elkaar toe groeien en inderdaad heel vaak een vriendschap ontstaat, maar waardoor je dus ook het risico loopt dat privé en werk door elkaar gaan lopen.” (32_mdw)

Het citaat van deze medewerker illustreert goed de complexiteit van vriendschappen op het werk en zeker in de PI-omgeving: het is iets wat mensen “nodig hebben” voor steun en een veiligheidsgevoel, maar het kan ook voor grensvervaging tussen werk en privé zorgen.

Wetenschappelijke literatuur laat eveneens zien dat vriendschappen met collega's zowel positieve als negatieve kanten hebben. Enerzijds houden dergelijke vriendschappen verband met hoger welzijn van medewerkers (Zhang et al., 2022), werkplezier (Morrison, 2004) en betere prestaties van de organisatie (Krackhardt & Stern, 1988). Anderzijds kan het spanningen opleveren die verband houden met conflicten tussen privé- en werkgerelateerde normen (Methot et al., 2016) en kan het de uitwisseling van informatie binnen een organisatie – buiten de vriendengroep – beperken (Pillemer & Rothbard, 2018). Kenmerkend voor vriendschappen op de werkplek is dat zowel emotionele als instrumentele belangen een rol spelen: mensen verlangen een bepaalde mate van steun en persoonlijke interesse van vrienden, maar hebben ook verwachtingen in het kader van werkprestaties.

De behoefte aan vriendschappelijk contact met collega's is begrijpelijk. Niet alleen gezien de menselijke behoefte aan *belonging* en *relatedness* (Baumeister & Leary, 1995), maar ook vanwege het bijzondere karakter van het werk in een penitentiaire context. Medewerkers geven in interviews soms aan dat ze zich onbegrepen voelen door mensen die niet in de PI werken. Dit gevoel is versterkt na het uitkomen van het Inspectierapport en de documentaire 'Zitten en Zwijgen'.³⁰ In eerder onderzoek wordt gesteld dat sociale isolatie veelvoorkomend is onder detentiemedewerkers en onderdeel is van de cultuur van werken in detentie (Crawley & Crawley, 2008). Daarnaast is er weinig erkenning voor de waarde van werken in detentie en kan het juist een stigma met zich meedragen. In de literatuur wordt over dit type werk ook wel gesproken als een vorm van 'dirty work', wat wil zeggen dat het werk een negatieve reputatie heeft omdat het geassocieerd wordt met fysiek, sociaal of moreel 'vies' werk (Ashforth & Kreiner, 1999; Eriksson, 2021). In een interview merkte een medewerker op dat media nog steeds het woord "cipier" gebruiken om naar piw'ers te verwijzen, een begrip dat een ouderwetse connotatie heeft en geen recht doet aan de complexiteit en menselijke kant van hun werk.

“Er is ook geen krant die 'piw'er' zegt, hè, het is nog steeds de cipier. Van vijftig jaar geleden.” (97_mdw)

Door het gevoel van isolatie als beroepsgroep ontstaat tegelijkertijd een gevoel van onderlinge solidariteit. Dit versterkt het onderlinge vertrouwen en gevoel van veiligheid, en vormt zo een

.....

30 De tweedelige documentaire verscheen medio 2023 en ging over ervaringen van gedetineerde vrouwen met seksueel grensoverschrijdend gedrag en tekortschietende zorg.

bescherming tegen kritiek van buitenstaanders. Daarentegen draagt dit ook bij aan een gesloten cultuur waardoor het moeilijker is om misstanden aan het licht te brengen (Holdaway, 1983; Kauffman, 1988). Hier is een sterke parallel zichtbaar met wat bekend is over politiecultuur, zowel in Nederland als elders (Terpstra & Schaap, 2013).

7.2. Romantische relaties

“Je kan verliefd worden op een collega. Ik vind het niet wenselijk, maar goed, verliefdheid kruipt waar het niet gaan kan.” (17_mdw)

Zoals op elke werkplek, kunnen ook tussen collega's in PI's romantische relaties ontstaan. In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen laterale en hiërarchische romantische relaties: in laterale relaties hebben partners dezelfde status in een organisatie en in hiërarchische relaties niet. Die laatste categorie wordt als problematischer gezien vanwege het formele machtsverschil en reacties die dit kan oproepen bij collega's (Powell, 2001).

“Ik zeg altijd voor de grap, maar wel met een kern van waarheid: ‘Als het gebeurt, doe het dan binnen dezelfde salarisschaal en niet tussen...’ Sowieso leidinggevende en medewerker is onacceptabel. Dan moet de leidinggevende, die moet dan, ja, die moet dan naar een andere plek gaan.” (95_mdw directielid)

Er zijn aanwijzingen dat romantische relaties negatievere gevolgen hebben voor vrouwen dan voor mannen, zoals reputatieschade en baanverlies (Wilson, 2015). Veel van de literatuur is echter gedateerd, veelal gericht op heteroseksuele relaties en gebaseerd op onderzoek in verschillende typen organisaties.

In elke bezochte PI bestaan veel romantische relaties onder het personeel: tussen mannen en vrouwen, en tussen vrouwen onderling (we hebben geen kennis genomen van relaties tussen mannen onderling).³¹ Dit is doorgaans geen geheim voor collega's, behalve vaak in de beginfase van een relatie en zeker wanneer de collega's deel uitmaken van hetzelfde team.

Interviewer: “Toen je dan een relatie kreeg met een collega hier, hoe zijn jullie daarmee omgegaan?”

Respondent: “Wij hebben het acht maanden stilgehouden. Niemand heeft het gemerkt en op een gegeven moment hebben wij gezegd: nou, oké, het lijkt serieus te zijn, dus we gaan het onze leidinggevende vertellen. En dat hebben we toen gedaan.”

Interviewer: “Zijn jullie toen nog allebei hier blijven werken?”

Respondent: “Ja. D'r zijn hier heel veel stelletjes, dat is geen probleem hier. [...] Ik vind dat ook oké. Kijk, van mij mag iedereen met iedereen hier een relatie hebben. Het is alleen, denk ik, in de praktijk niet wenselijk dat een leidinggevende een relatie heeft met iemand uit zijn of haar team.” (131_mdw)

31 Wat een interessante bevinding op zich is. De vraag is of relaties tussen mannen onderling er daadwerkelijk niet zijn (en waarom dan niet?), of dat deze relaties onder de radar blijven.

Door onze respondenten wordt over romantische relaties op het werk gepraat als een soort vanzelfsprekendheid (zoals hierboven, “dat is geen probleem hier”): het komt veel voor en het is toegestaan, al bestaat er wel een meldplicht (DJI, 2016). Verder zijn geen duidelijke richtlijnen bekend over de manier waarop de organisatie hiermee omgaat. Een enkele keer blijven personen in een relatie in hetzelfde team werken, maar vaak wordt iemand naar een ander team overgeplaatst. Aangezien PI Ter Peel deel uitmaakt van PI Zuid-Oost, komt het daar voor dat medewerkers overgeplaatst worden naar de andere locatie in Roermond.

“We hebben twee medewerkers gehad met een relatie met elkaar. En dat gaf wel een uitdaging, ja. Waardoor werk en privé dingen in elkaar overvloeiden, waarin het werkgedeelte toen kwam te lijden onder het privégedeelte. En daarin hebben wij gekozen om één van de twee in Roermond te plaatsen. [...] Dat gaf wel een hoop onbegrip en verdriet [bij de personen in de desbetreffende relatie].” (3_mdw)

Dergelijke situaties hebben niet alleen een impact op de betreffende partners, maar ook op de collega's in een team (“want uiteindelijk ben je wel collega's kwijt ook”, 73_mdw).

Het is begrijpelijk dat romantische relaties ontstaan op de werkvloer, maar het kan ook complexe situaties opleveren. In onze interviews komen meerder bezwaren naar voren. Verschillende respondenten geven aan dat onderlinge relaties een impact zouden kunnen hebben op het gedrag van partners in interactie met gedetineerde personen, bijvoorbeeld in een bedreigende situatie.

“Maar ik denk dat het wel lastig kan worden voor sommigen op het moment dat iemand [een collega] wordt geslagen of als iemand wordt gegijzeld. Dan moet je jezelf [als partner van deze persoon] wel echt in de hand houden, denk ik.” (82_mdw)

Gedetineerde personen kunnen een impact van relaties tussen medewerkers ook ervaren in minder bedreigende situaties, zoals de volgende respondent omschrijft.

“Piwi's³² hebben trouwens hebben ook relaties met elkaar, hè, dat is ook echt aanstootgevend. [...] Ze hebben heel veel relaties met elkaar. En dat is ook echt zichtbaar, heel heftig zichtbaar. En dan als dan een... Bijvoorbeeld een knappe dame dan met die piwi praat, dan wordt die andere vrouwelijke piwi geïrriteerd en dan krijg jij bijvoorbeeld niet wat je wil. Dat gebeurt er ook.” (58_ged)

Daarnaast kunnen relaties spanningen onder collega's opleveren, zoals wanneer een relatie moeizaam verloopt of uitgaat.

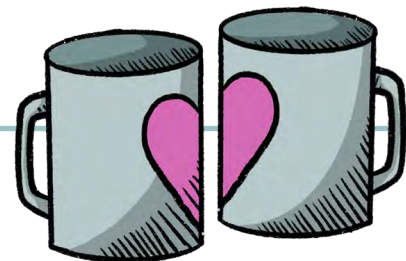
“Het liefste willen ze niet op dezelfde afdeling twee mensen uit een relatie hebben. In de meeste gevallen gaat dat ook prima. Maar ja, als er relaties misgaan, of er strubbelingen zijn, ja, dan kunnen er ook wel eens situaties ontstaan die erg ongemakkelijk zijn.” (72_mdw)

32 Piwi's worden door gedetineerde personen vaak “piwi's” genoemd.

In dergelijke situaties kan het moeilijk zijn om privé en werk gescheiden te houden en kan dit ook een impact hebben op collega's. Wanneer een leidinggevende een relatie heeft met een collega, kan dit voor medewerkers een reden zijn om terughoudend te zijn met het delen van informatie, omdat er twijfels zijn of de informatie vertrouwelijk behandeld zal worden.

Tot slot kunnen hiërarchische verhoudingen het risico op grensoverschrijdend gedrag vergroten (Anand et al., 2023). Dit is ook in de context van de PI's relevant; leidinggevendenden nemen beslissingen over werkzaamheden en kunnen een grote rol spelen in (het bepalen van) het vervolg van iemands carrière. Dit kan het voor medewerkers in een afhankelijke positie moeilijk maken om (ongewenste) romantische en seksuele avances af te weren.

Dit hoofdstuk laat zien dat de manier waarop werk en privé in elkaar over kunnen lopen belangrijk is om positieve en negatieve ervaringen met betrekking tot sociale veiligheid te begrijpen. De aard van het werk en (gepercipieerd) onbegrip van mensen buiten de PI lijken de behoefte om privé zaken met elkaar te delen en elkaar emotioneel te steunen te versterken. Dit komt tot uiting in vriendschappen en vriendschappelijk contact tussen medewerkers. Soms ontstaan er ook romantische relaties. Vaak draagt dit bij aan werkplezier en kan dit een gevoel van sociale veiligheid vergroten. Desalniettemin kunnen soms ingewikkelde situaties ontstaan, bijvoorbeeld omdat informatie niet met iedereen gedeeld wordt, grenzen tussen professioneel en privé onduidelijk zijn en romantische relaties gevolgen kunnen hebben voor iemands positie in een team.



Hoofdstuk 8

Humor

Humor speelt een belangrijke rol in de sociale omgang tussen medewerkers. We laten in dit hoofdstuk (en het hoofdstuk dat hierop volgt) echter ook zien dat humor raakt aan sociale veiligheid in meer algemene zin en dat het ook relevant is voor de omgang tussen medewerkers en gedetineerde personen. We behandelen humor in het deel over omgang tussen medewerkers onderling, omdat het een prominenter thema is in interviews met medewerkers dan met gedetineerde personen. Daarnaast is het een belangrijke schakel tussen [Hoofdstuk 7](#) over Vriendschappen en romantische relaties onder medewerkers en [Hoofdstuk 9](#) over Uitsluiting onder medewerkers.

Humor kan begrepen worden als een mes dat aan twee kanten snijdt (*“double-edged sword”*, bijv. Collinson, 2002, p. 283): het kan zowel positieve als negatieve uitwerkingen hebben. Het kan enerzijds bijdragen aan samenwerking en solidariteit. Ook kan het ingezet worden om conflicten te vermijden, wat zowel positief als negatief ervaren kan worden. Anderzijds kan humor stereotype ideeën en dominante normen bevestigen, waardoor het exclusie en verdeeldheid in de hand kan werken. Hieronder willen we nader inzicht geven in de functies en nuances.

Humor kan op verschillende manieren positief bijdragen aan sociale veiligheid. Het is bekend dat humor op de werkvloer gerelateerd is aan een goede sfeer, verhoogd werkplezier, sociale cohesie, en minder ziekteverzuim (Mesmer-Magnus et al., 2012). Dit hebben we ook veel gehoord tijdens ons onderzoek.

“Het houdt de sfeer erin, maar dat versterkt ook de band en het laat ook zien: kijk, als je gewoon lol met elkaar kan hebben, dat dat slaat ook wel wat uit naar de [gedetineerde] dames ook altijd.” (18_mdw)

Volgens deze respondent is sociale cohesie niet alleen fijn voor collega's, maar ook voor de gedetineerde personen, omdat het bijdraagt aan prettige bejegening. Ook in ander onderzoek komt naar voren dat humor het gedeelde belang van personeel en gedetineerde personen – dat de dagelijkse gang van zaken soepel verloopt – kan faciliteren (Nielsen, 2011). Met humor kan de menselijkheid van beide partijen (en niet hun rollen) worden benadrukt; als zodanig herdefinieert humor tijdelijk de sociale structuur in de PI en kan het begrepen worden als een sociaal glijmiddel (Liebling et al., 2011; Nielsen, 2011).

Humor wordt door veel respondenten als extra belangrijk gezien in de penitentiaire context, omdat het werk vaak gepaard gaat met moeilijke en zelfs traumatische ervaringen. Grappen kunnen dan een ventiel functie hebben, waarmee ze bijdragen aan ontlasting en verwerking.

“Soms moet je ook ontladen. [...] Soms is de spanning zo hoog of zijn ze zo druk geweest... Dat ze tussendoor even een grapje moeten maken. Want anders dan, dat brengt de boel effe weer tot rust, snap je? Ontspant de boel even weer. Soms is dat gewoon nodig.” (84_mdw)

“Ik denk dat humor eigenlijk wel de factor is om het allemaal niet te zwaar te maken. Er zijn wel heel vaak dingen die gebeuren op de afdeling. Dat maak je gewoon niet mee in je dagelijks leven.” (21_mdw)

De ventiefunctie wordt erkend in de literatuur over medewerkers in gevangenissen (Crawley & Crawley, 2008; Crawley, 2004; Nielsen, 2011), maar ook in literatuur over politieagenten en ambulancemedewerkers (Charman, 2013). Door het delen van ervaringen bestendigen medewerkers bovendien het groepsgevoel. Dit kan echter ten koste gaan van een bepaalde groep of individu en het kan ook conflicten verergeren, omdat het de verschillen tussen de *in-group* en *out-group* benadrukt.

Humor kan voor de ene persoon bijdragen aan een gevoel van sociale veiligheid, terwijl het voor de ander juist negatieve gevolgen teweeg kan brengen. Het gaat hier vooral om grappen die mensen of groepen kleineren, denigreren of discrimineren. Naast de directe impact op de sociale veiligheid van personen die deze grap horen, kunnen dergelijke grappen ook een indirecte impact hebben door het in stand houden van discriminerende stereotypen en ideeën.

“Dat heb ik dus af en toe wel gehoord, dat ze grappen maken over gedetineerde vrouwen, die zijn er dan niet bij natuurlijk. Maar dat vind ik ook niet professioneel. En ook omdat het... Het is eigenlijk gewoon pesten wat je doet en daarmee creëer je onveiligheid in je team, want die dynamiek, ja, dat blijft niet alleen beperkt tot die vrouwen natuurlijk, maar dat gaat ook onderling waarschijnlijk. Want de volgende keer ben jij er niet bij en dan worden er grappen over jou gemaakt, zeg maar. Dus het is kinderachtig en het is niet professioneel.” (56_mdw)

Het kan lastig zijn om in te schatten wanneer grapjes gepast zijn, welke grapjes gepast zijn en tegenover wie ze gepast zijn; hier hebben zowel de zender, ontvanger, omstanders als leidinggevendenden een rol in. De gepastheid van grapjes heeft voor een deel te maken met de informele aard; het kan ongepast zijn in een bepaalde situatie of tegenover een bepaald persoon omdat het de grens tussen gepaste afstand en nabijheid overschrijdt. Dit kan zowel gelden voor de omgang tussen medewerkers onderling als tussen medewerkers en gedetineerde personen (en uiteraard ook tussen gedetineerde personen onderling). We hebben meermaals gehoord dat er grappen worden gemaakt over komkommers, waarbij mensen (gedetineerde vrouwen en medewerkers) impliciet een verwijzing maken naar het gebruik van een komkommer om te masturberen (“Die komkommers die jij bestelt, ik heb het vermoeden dat je ze niet op eet. We gaan ze nu in plakjes leveren”, 41_mdw). In referentie aan deze grap zegt de medewerker het volgende:

“Ik ga je heel eerlijk zeggen: d'r zitten een aantal dames met wie ik... Die ik al zolang ken... Sommige zitten al zeven, acht jaar hier. Die ken ik zo goed. Zij weten... Ik weet heel veel van hun, ze weten bepaalde dingen die ik vrij wil geven van mij en met hun zou ik nog weleens zo'n grapje kunnen maken. Maar niet meer random zomaar bij iedereen.” (41_mdw)

De respondent beseft zich hier dat een dergelijk grapje op de grens tussen afstand en nabijheid

en context gebonden is; humor lijkt in deze een uiting te zijn van nabijheid tussen deze medewerker en bepaalde gedetineerde vrouwen. Een dergelijk grapje is niet denigrerend en schaadt geen persoon of groep, maar het raakt wel aan een onderwerp dat doorgaans als privé wordt gezien, zeker in de penitentiaire context (zie ook [Hoofdstuk 6](#) over Intimiteit, seksualiteit en romantische relaties onder gedetineerde personen).

Ook in de interactie met collega's onderling kunnen grappig bedoelde opmerkingen (of überhaupt, gesprekken) over seks als ongepast worden gezien, omdat het grenzen van professionaliteit overschrijdt. Zoals in [Hoofdstuk 7](#) over Vriendschappen en romantische relaties onder medewerkers is besproken, zijn veel collega's ook vrienden. Hierdoor kan de grens tussen professioneel en privégedrag vervagen; ook in het bijzijn van andere collega's (op de werkvloer, maar ook met digitale communicatie in e-mails of app-groepen). Hieronder werken we een voorbeeld uit van een dergelijke situatie.

“Maar je hebt soms wel mensen, dat er op manieren onderling gepraat wordt waarbij eigenlijk een andere persoon zich gekwetst kan voelen of vervelend kan voelen. [...] Concreet voorbeeld: Een collega loopt te gast op een afdeling met een paar mannen, en die mannen gaan onderling met mekaar best wel richting een seksistische hoek, praten over een relatie van één van hun dochters. En dat ik dan later die collega in de auto spreek, die voelde zich daar vreselijk ongemakkelijk bij. Die zegt: ja, wat moet ik daar nou mee? [...] Dat ik denk van: ja, ik vind dit gewoon niet kunnen. En het is gewoon... Daar zit gewoon de grens. Dat moet je gewoon niet doen. Sowieso vind ik dat je onderling niet van dat soort inhoudelijk seksuele gesprekken hoeft te voeren op je werk. Als je dat al nodig vindt, doe dat lekker een-op-een privé. Maar ga dan niet in een werksituatie, helemaal niet waar anderen bij zijn, dat soort gesprekken voeren.” (72_mdw)

Dit voorbeeld illustreert een aantal belangrijke zaken. Ten eerste geeft het aan dat een omstander zich ongemakkelijk kan voelen bij grapjes (of gesprekken), ook wanneer die niet zelf de ontvanger is. Ten tweede laat het zien dat het moeilijk kan zijn om hierop te reageren (“wat moet ik daar nou mee?”); zeker voor omstanders. Er zijn verschillende reacties mogelijk op grappen die kwetsend of ongepast worden ervaren (Nielsen, 2011): iemand kan wijzen op de ongepastheid (*retaliation*) of meelachen of niet reageren (*compliance*). Vervolgens kan iemand ook nog ervoor kiezen om interacties met de betreffende persoon te vermijden (*avoidance*). *Retaliation* en *avoidance* brengen een risico van sociale uitsluiting met zich mee.

Het idee dat je “op je woorden moet letten” roept bij sommige respondenten echter ook weerstand op.

“Ik houd van stomme en ook wel een beetje zwarte humor. Ik houd wel van het... Ja, ik heb wel, zeg maar een beetje de, wat... Ja, misschien slechte humor of zo zeg maar dus, ja, als ze een keer een opmerking maken, of... ik voel me niet zo snel beledigd of geïntimideerd. Dus ik denk dat ik dat ook gewoon goed kan hebben. [...] En ja, misschien is het niet helemaal correct, maar ik denk: ja, ik denk soms ook wel eens van: jeetje man, je werkt in een bajes. Je mag ook wel een klein beetje ruggengraat hebben, zeg maar,

niet elke opmerking hoeft je gelijk zo... [...] En ik bedoel niet dat ze moeten, dat collega's daar niet over mogen klagen of mogen zeggen van: ja, dat hoort er nou eenmaal bij, dat zeker niet. Maar nou, ja, dus ook het is ook wel een klein beetje generatie wat je ziet steeds meer ziet komen, zeg maar. Maar wat je ook hier toch wel ziet, het gelijk, zeg maar, compleet van slag zijn. Van ja, met tranen op het kantoor, van: ja, ik voelde me echt mega onveilig toen 'ie dat zei, zeg maar. Dat ik denk: nou, ja, ik kan niks doen aan jouw gevoel. Als dat jouw gevoel is, dan is dat jouw gevoel. Maar ik krijg dan in ieder geval wel dat ik denk: weet je zeker dat je hier goed zit? Zeg maar.” (105_mdw)

De respondent refereert hier aan een dominante cultuur binnen de PI (“je werkt in een bajes”), waar (een bepaalde soort) humor als belangrijk onderdeel van wordt gezien. Zoals de respondent echter ook aangeeft, kunnen sommige grappig-bedoelde opmerkingen iemands grenzen overschrijden. Hier gaan we in het volgende hoofdstuk nader op in, net als op andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

In dit hoofdstuk is duidelijk geworden dat humor verschillende functies kan vervullen. In positieve zin kan humor bijdragen aan ontlading en verwerking van ingrijpende gebeurtenissen. Het kan daarbij de onderlinge band tussen mensen versterken en voor een goede sfeer zorgen. Humor kan soms ook gevoelens van sociale onveiligheid oproepen, bijvoorbeeld wanneer seksistische of discriminerende grappen worden gemaakt. In meer algemene zin kan humor stereotypes bevestigen. Het kan lastig zijn voor mensen om in te schatten wanneer grapjes gepast zijn en wanneer ze de grenzen van professionaliteit of iemands persoonlijke grenzen overschrijden, zeker wanneer hier niet over wordt gepraat.

Hoofdstuk 9

Uitsluiting onder medewerkers

In Hoofdstuk 7 werd besproken dat vriendschappen onder collega's veel voorkomen. In het huidige hoofdstuk belichten we de schaduwkant van vriendschappen en groepsvorming onder medewerkers, wat een duidelijke parallel vertoont met Hoofdstuk 5 over Vriendschappen en hiërarchie onder gedetineerde personen. Dit is niet verrassend, omdat zowel vriendschappen als uitsluiting algemene ervaringen vertegenwoordigen in contexten waar mensen samenkomen (Hartup & Stevens, 1997; Williams, 1997). We gaan in dit hoofdstuk ook nader in op ervaringen van medewerkers met grensoverschrijdend gedrag en discriminatie als gevolg van dominante normen en gedragingen binnen de PI.

Mensen die niet in een vriendengroep (met daarin collega's) zijn opgenomen, kunnen het gevoel hebben dat ze worden buitengesloten. Dit gevoel kan versterkt worden door social media, als daar bijvoorbeeld foto's op worden gedeeld van collega's in een setting buiten werk. Een ander voorbeeld zijn groepsapps met collega's, waar mensen soms wel en soms geen deel van uitmaken. In dergelijke vormen van communicatie zijn gedragsnormen bovendien niet altijd helder: social media en whatsapp worden vaak gebruikt met privé accounts en telefoons, maar interacties met collega's buiten werk kunnen ook gevolgen hebben in de professionele context. Tegelijk kunnen sommige interacties op werk (bijvoorbeeld tijdens pauzes of rustige momenten) ook een privé of vriendschappelijk karakter hebben. Wanneer er onduidelijkheid is over de context waarin interacties plaatsvinden (privé of professioneel) kan er ook onduidelijkheid bestaan over waar grenzen liggen en wat grensoverschrijdend is of als zodanig wordt ervaren. Met name grappen, politiek-gerelateerde en seksueel-getinte uitspraken kunnen bijdragen aan spanningen en conflicten onder collega's.³³ Mensen voelen zich niet altijd vrij om hun grenzen aan te geven, waardoor die (soms met regelmaat) worden overschreden, wat kan bijdragen aan een gevoel van sociale onveiligheid. De medewerker in onderstaand citaat noemt als voorbeeld gesprekken (op werk) die gaan over seks.

“Ik doe altijd mee met het idee van: ja, als je niet meedoet, dan ben je een stijve trut.”
(17_mdw)

Ze is bang dat als ze aangeeft dat ze zich onprettig voelt bij een bepaald onderwerp of gesprek, dat ze buiten de groep zal vallen.

“En dat wil niemand. Je wil hier in een groep behoren. [...] En dan heb je het weer over dat stukje sociale veiligheid. Als je maar in dat clubje hoort, hè, als je dat aangepaste gedrag hebt, dan vinden ze je leuk, want dat... [...] dat is wat we willen. Je wilt leuk gevonden worden. Je wil een fijne collega gevonden worden en dat is waar het om draait.” (17_mdw)

De respondent heeft het hier over “aangepast gedrag”, waarmee ze doelt op het conformeren

.....
³³ Zie bijvoorbeeld dit bericht over een ontslag n.a.v. een gedeeld filmpje: <https://nos.nl/artikel/2499593-problemen-op-werk-door-uitspraken-over-gaza-israel-soms-zelfs-ontslag>

aan wat gezien wordt als de groepsnorm: meepraten en meelachen over onderwerpen die de dominante groep aandraagt. Eenzelfde thema kwam naar voren in werkgerelateerde gesprekken: ook hier voelen medewerkers zich niet altijd prettig om hun mening te delen, wanneer die afwijkt van hoe de meerderheid in een groep ergens over denkt:

“Je moet doen wat de grotere groep van je verwacht... Je moet er wel in meegaan, want kritisch tegengeluid wordt niet altijd gewaardeerd. [...] Bijvoorbeeld, tijdens een VTB, dus voltallige teambespreking, hebben we het ook een keer gehad en over sociale veiligheid, dat is dan ook een hot item. Ja, dan moesten dingen maar gewoon uitgesproken worden en gewoon zo op tafel gegooid worden. En dan, nou, ja, dan moest je het maar even goed oneens zijn... Maar dat voelt bij mij dus niet veilig. Omdat ik denk: het geeft aan hoe de tendens is, hoe men erover denkt dat grotere teamproblemen gewoon even makkelijk opgelost kunnen worden door even... En dan komt die onveilige cultuur eigenlijk verder naar boven, want dan is het de groep versus de paar anderen.” (100_mdw)

De medewerker merkt hier op dat sociale veiligheid niet iets is wat simpelweg ontstaat door het te bespreken. Het is echter ook heel moeilijk om onveiligheid te signaleren als men niet de vrijheid ervaart om problemen bespreekbaar te maken.

Literatuur over *in-groups* en *out-groups* onderstreept de complexe dynamiek en gevolgen van groepsvorming (Ramsay et al., 2011). Inclusie in een groep is gerelateerd aan allerlei positieve uitkomsten, zoals bescherming tegen stress, hogere zelfwaarde en goede samenwerking (Branscombe et al., 2002; Ellemers et al., 2004; Theelen & Böhm, 2021). Uitsluiting kan een mechanisme zijn om het beeld en de waarden van de *in-group* te beschermen; conflict met een ‘groepsvijand’ (de *out-group*) kan ook bijdragen aan saamhorigheid, samenwerking en vertrouwen binnen een groep (Theelen & Böhm, 2021). Juist vertrouwen is in de penitentiaire context belangrijk, omdat het niet alleen bijdraagt aan een gevoel van sociale veiligheid, maar ook fysieke veiligheid (Carbonell & Ricciardelli, 2023). Wat echter vaak gebeurt, is dat (ervaren) veiligheid van de dominante groep ten koste gaat van de (ervaren) veiligheid van de mensen die buiten die dominante groep vallen.

Roddelen is ook een prominent thema in relatie tot sociale omgang onder medewerkers (net als onder gedetineerde vrouwen).

“D'r wordt heel veel geroddeld, d'r zijn mensen die zich niet op zichzelf focussen, maar juist op de ander.” (101_mdw)

“Ja, het is wel... Justitie is wel een roddelcultuur. Er wordt veel geroddeld, ja.” (46_mdw)

Roddelen heeft mogelijke positieve gevolgen, zoals efficiënte informatieverbreiding, emotieregulatie, versterking van sociale banden en het tegengaan van verveling (Grosser et al., 2012; Sun et al., 2023). Tegelijkertijd vindt onderzoek in een penitentiaire context dat roddelen door

detentied medewerkers wordt gezien als belangrijke bron van stress (Siqueira Cassiano & Ricciardelli, 2023). In meer algemene zin kan negatief praten over andere (groepen) mensen grensoverschrijdend zijn, hier gaan we in de volgende sectie nader op in.

9.1. Grensoverschrijdend gedrag en discriminatie

Meerdere keren hebben we voorbeelden gekregen van grappen of opmerkingen in whatsapp-groepen (voor collega's) die als onprettig waren ervaren door één of meer collega('s). De berichten gaan dan bijvoorbeeld over een bepaalde etnische groep of religie. Ook vinden incidenten met betrekking tot racisme en andere vormen van discriminatie op de werkvloer zelf plaats. De gevolgen hiervan zijn groot: van collega's die zich niet meer comfortabel voelden in het team of de PI tot afdelingshoofden en directieleden die niet goed leken te weten wat de beste 'oplossing' is in dit soort gevallen.

Grapjes kunnen soms ongepast zijn ongeacht de situatie of verhouding tussen personen. Het gaat dan om de inhoud: volgens wetenschappelijke literatuur zijn grapjes schadelijk wanneer ze stereotypen of ideeën communiceren die bijdragen aan het voortduren van de oneerlijke achterstelling, discriminatie of onderdrukken van een bepaalde groep, op basis van persoonskenmerken (Horisk, 2024). Dit gaat dan bijvoorbeeld om grappen die leunen op stereotype beelden, of grappen met discriminerend taalgebruik. Dergelijke grappen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op vrouwen, mensen van kleur of personen met een handicap. Seksistische grappen communiceren bijvoorbeeld een idee van vrouwen als minderwaardig.

“Sexist humor simultaneously diminishes women and trivializes that diminishment. Because humor communicates that its content is to be interpreted playfully rather than seriously and critically, sexist humor uniquely denigrates women while conveying that the denigration lies outside the realm of moral scrutiny.” (Mallett et al., 2016, p. 273)

Hetzelfde geldt voor grappen die te maken hebben met iemands culturele achtergrond. Zo worden in de bezochte PI's bijvoorbeeld grappen gemaakt over vrouwen uit de Roma-, Sinti- of reizigersgemeenschap die verwijzen naar het stereotype beeld dat mensen uit deze gemeenschap veel zouden stelen. Daarbij wordt bovendien vaak de term “zigeuners” gebruikt, die op zichzelf als denigrerend kan worden gezien omdat het verwijst naar een geschiedenis van stigma, vervolging en maatschappelijke uitsluiting (Lucassen, 1990; Van Eden et al., 2023).³⁴ Stereotype beelden zijn kwetsend, kunnen iemand zich minderwaardig laten voelen, en kunnen leiden tot onderprestatie (dit staat bekend als *stereotype threat* en is zeer uitgebreid onderzocht en aangetoond; voor een overzichtsartikel zie Spencer et al., 2016). Bovendien kunnen grappen gebaseerd op stereotypes ook als oncomfortabel ervaren door mensen over wie de grappen niet per definitie gaan (de omstanders of, in het Engels, *bystanders*); zij dienen te kiezen tussen het al dan niet hardop goedkeuren of afkeuren van een grap (door bijvoorbeeld wel of niet te lachen) (Thomas et al., 2020).

.....

34 Mensen kunnen er echter voor kiezen om zichzelf “zigeuner” te noemen en op deze manier de term als geuzennaam te gebruiken.

Het is dus een misvatting dat grapjes niet schadelijk zijn omdat ze niet schadelijk bedoeld zijn (Horisk, 2024). “Het is maar een grapje” wordt vaak gebruikt als excuus, en het label ‘grap’ beschermt opmerkingen vaak tegen kritiek. Dit is niet terecht; onderzoek laat zien dat grapjes vaak zelfs schadelijker zijn dan expliciet racistische of seksistische opmerkingen en bijdragen aan intolerante ideeën en houdingen ten opzichte van bepaalde groepen (Ford, 2000; Ford et al., 2013). Grapjes zijn een effectieve manier om vooroordelen te communiceren zonder dat de luisteraars hier kritisch mee hoeven te engageren; dit maakt het risico groter dat mensen het idee dat impliciet wordt gecommuniceerd accepteren (Horisk, 2024). Grappen (en reacties daarop) communiceren normen over wat acceptabel is en kunnen daarmee een impact hebben op gedrag en op hoe veilig iemand zich voelt in een bepaalde omgeving.

Opvallend in alle PI's is de beperkte culturele en etnische diversiteit onder medewerkers: veruit de meeste medewerkers zijn wit (dit is een groot contrast met de populatie van gedetineerde personen). Dit betekent dat er een gebrek aan perspectieven en kennis is, zeker als het gaat over culturele gebruiken.

“Medewerkers moeten weten wat gebruiken, gedragingen... wat vanuit een andere cultuur, hoe naar iets gekeken, hoe iets beleefd wordt. En dan moet je toch echt in staat zijn om daar oog voor te hebben, maar er ook even de westerse bril af te zetten. Even in een ander in te leven en, ja, en misschien dan ook wel je manier van werken daarin aan te passen. En je werkt voor de overheid en de overheid is er voor iedere burger. [...] En dat is wel een hele sterke overtuiging die ik heb. Ja, en toch is dat, denk ik, voor sommigen een beetje lastig.” (50_mdw)

Een ander effect van gebrek aan diversiteit is dat mensen van kleur doorgaans geacht worden om zich aan te passen aan de dominante (witte) norm. Dit kan betrekking hebben op werkgerelateerde zaken, maar ook op uitingen van identiteit, zoals manier van praten of kleden. In een rapport over mensen van kleur in leiderschapsposities (wat ook betrekking heeft op diversiteit in andere contexten) schrijft Mesman (2024) hierover: “ze mogen kleur geven aan het plaatje, maar moeten ook weer niet té anders zijn” (p. 18). Tegelijkertijd zijn mensen van kleur ook degenen naar wie gekeken wordt voor uitleg als het gaat om kwesties met betrekking tot culturele en etnische achtergrond en initiatieven op het gebied van diversiteit en inclusie; een enkel persoon van kleur wordt in een witte context vaak gezien als vertegenwoordiger van een gehele culturele of etnische groep. Oftewel: mensen uit gemarginaliseerde groepen moeten zich vaak aanpassen maar ook verantwoorden en extra inzet tonen. Zo worden (donkere) mensen van kleur vaak (ongewild) betrokken bij discussies over maatschappelijke thema's als zwarte piet.

“Ik heb een verschrikkelijke hekel als het weer rond 5 december is. Want dat... Dan zijn alweer een beetje de opmerkingen of dan gewoon de vragen ook. Nou ja, en de vraag is op zich niet erg, maar van: nou, hè, viert jullie nog wel Sinterklaas? Of: jij viert zeker geen Sinterklaas?” (50_mdw)

“Ik heb af en toe zeker wel discussiepuntjes met collega's... Maar dat heeft te maken met bijvoorbeeld het zwarte pietengedoe. [...] Dus zwarte pieten, Sinterklaas is voor elk kindje en... Kijk, als een bruin kindje, een getint kindje dat niet fijn vindt - ik bedoel: ik heb dat zelf ook meegemaakt, dat je gepest wordt rond die periode. Dan kan ik begrijpen dat je daar wat van vindt. En nou, dan geef ik dat aan, wat mijn mening is, wat mijn gevoel ervan is. Dan heb ik niet het gevoel dat ik, nou ja, afgeblaft wordt. Maar ik heb ook niet het gevoel dat ze het echt begrijpen. Maar ik snap dat ze het niet begrijpen... Omdat ze het niet hebben meegemaakt.” (94_mdw)

Deze laatste respondent geeft aan dat ze soms onbegrip ervaart in interacties met collega's omdat ze haar mening en beleving niet goed (willen) begrijpen. Tegelijkertijd zegt ze dat dergelijke gesprekken respectvol worden gevoerd (*“Ik heb niet een moment gehad dat ik me gediscrimineerd voel”*). Dit geldt echter niet voor iedereen: er zijn ook mensen die zich wel gediscrimineerd hebben gevoeld. We constateren ook dat veel mensen – begrijpelijkerwijs – (nog) niet beschikken over het vocabulaire of de taal om op een inclusieve manier over onderwerpen met betrekking tot cultuur en etniciteit te praten; dit is geen functievereiste en medewerkers worden hier – voor zover wij weten – ook niet op getraind. Dit is dan ook een onderwerp waar medewerkers zich niet comfortabel over voelen om elkaar op aan te spreken.

“Dan wordt het ongemakkelijk, want de ander die wordt aangesproken en die heeft dan het idee dat je hem uitmaakt voor racist of weet ik veel wat. Het wordt dan... Het wordt meteen een ding.” (50_mdw)

“Dat is het hele woke-achtige wat best wel lastig is. En natuurlijk, ik vind dat iedereen welkom is, ongeacht zijn achtergrond of weet ik veel wat, je moet met elkaar gewoon de boel draaiende houden. Maar ik denk dat het wel heel... En ik merk dat wel aan collega's, dat het soms heel, hè... Dat die het heel lastig vinden dat nu alles maar geprojecteerd wordt op de witte man.” (100_mdw)

Beide citaten illustreren dat gesprekken over dit onderwerp, net als in de bredere maatschappij, gevoelig zijn en polariserend ervaren kunnen worden. We hebben meerdere voorbeelden gehoord van ernstige conflicten in teams die te maken hadden met discriminatie, bijvoorbeeld omdat collega's over mensen van kleur praten met het n-woord of denigrerende grappen maken (zie ook voetnoot 20). In interviews komen verscheidende voorbeelden voorbij van taal die beschreven of ervaren wordt als discriminerend.

“Wij lopen de trap op, toen zegt ze van: ‘die vieze vuile zwarten.’” (117_mdw)

In dit geval is de beschreven medewerker – na herhaaldelijke waarschuwingen – niet meer werkzaam in de betreffende PI. Er lijken echter geen algemene consensus en duidelijke afspraken te zijn over welke woorden wel of niet geaccepteerd zijn en wanneer bepaalde opmerkingen racistisch of discriminerend zijn.

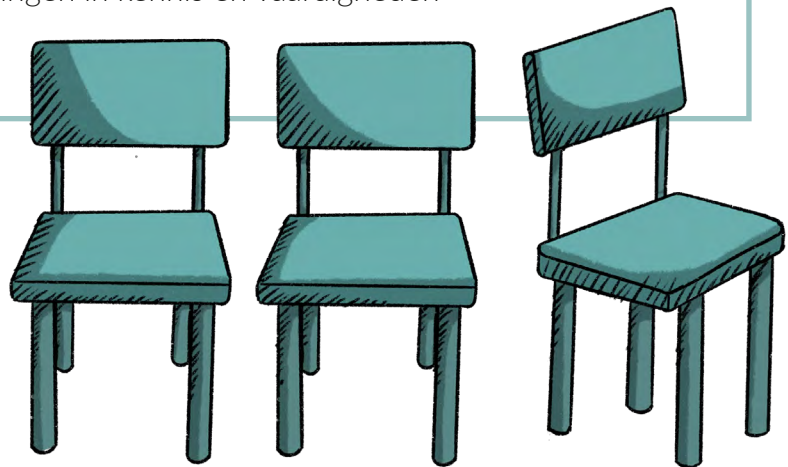
“Als je iemand omschrijft die kroeshaar heeft en een donkere huidskleur en je zegt dan: [n-woord], zie ik daar geen probleem in, alleen zij wel. Dus dan liep je wel op je tandvlees als je met haar moest werken.” (17_mdw)

Mensen die hierop aangesproken worden voelen zich echter snel bekritiseerd en weggezet als racist; een term waarmee ze zich niet willen identificeren.

“D'r is menig collega die daar, ja, een waarschuwende vinger hebben gehad, van dat we niet goed bezig waren, zeg maar, terwijl dat helemaal niet onze intentie was.” (17_mdw)

Een persoon van kleur – zeker als diegene de enige persoon van kleur is binnen een team – kan snel geïsoleerd raken door een dergelijke dynamiek, tenzij diegene bewust of onbewust de dominante (witte) cultuur internaliseert (en bijvoorbeeld ook grapjes maakt over etniciteit of daarom lacht). Het is dan ook niet verrassend dat mensen er vaak voor kiezen om elkaar niet aan te spreken over onderwerpen die te maken hebben met discriminatie. Als gevolg hiervan wordt de dominante (witte) cultuur in stand gehouden en wordt diversiteit niet ‘geleefd’ in de organisatie.

In dit hoofdstuk hebben we ervaringen van medewerkers met uitsluiting en grensoverschrijdend gedrag (waaronder discriminatie) beschreven en geduid. Groepsvorming speelt een belangrijke rol in ervaringen van sociale veiligheid en onveiligheid; (gevreesde) uitsluiting kan bijdragen aan een gevoel van sociale onveiligheid. Een gebrek aan diversiteit en cultureel bewustzijn onder medewerkers speelt een rol in processen van discriminatie; hierdoor kunnen mensen van kleur bovendien een druk ervaren om zich aan te passen aan de dominante (witte) cultuur. Het is belangrijk om te benadrukken dat er een spectrum aan situaties bestaat. Daarbij is niet altijd sprake van kwade bedoelingen, maar mensen zijn zich er onvoldoende van bewust dat de intentie niet van belang is voor het discriminerende effect. Een beperkt bewustzijn van processen van discriminatie en uitsluiting, (wederzijds) onbegrip, en beperkingen in kennis en vaardigheden kunnen zorgen voor sociale onveiligheid.





Deel III:
Omgang tussen medewerkers en
gedetineerde personen

In dit deel beantwoorden we onderzoeksvraag 3:

Hoe ervaren gedetineerde personen en medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met elkaar? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?

Ons onderzoek bevestigt wat we op basis van literatuur (zie [Bijlage 1](#)) al weten: de omgang tussen medewerkers en gedetineerde personen maakt een belangrijk deel uit van de detentie-ervaring. Hetzelfde geldt voor de ervaren sociale veiligheid.

De omgang tussen beide groepen is onderhevig aan een complexe dynamiek, mede door de ongelijke machtsverhouding. Veel medewerkers lijken de impact van hun macht op de detentiebeleving van gedetineerde vrouwen te onderschatten. Gedetineerde personen zijn en voelen zich op dagelijkse basis afhankelijk van medewerkers. Sommige medewerkers voelen zich – zeker in het licht van meldingen en onderzoeken omtrent seksueel grensoverschrijdend gedrag – zelf juist machteloos. We bespreken macht en kwetsbaarheid vanuit beide perspectieven in [Hoofdstuk 10](#).

[Hoofdstuk 11](#) gaat over beveiliging versus bejegening. Hiermee doelen we op de verschillen in benadering die medewerkers kunnen hanteren. Voor een deel hangt dit samen met de (verschillen in) functies van bewa's en piw'ers. Ook besteden we in dit hoofdstuk aandacht aan arbeid, waar ook sprake lijkt te zijn van verschillende benaderingen en belangen.

Afstand en nabijheid spelen een belangrijke rol in interacties tussen medewerkers en gedetineerde vrouwen, maar reflecties over dit onderwerp blijven veelal aan de oppervlakte. In [Hoofdstuk 12](#) gaan we hier nader op in. We laten zien dat er meer erkenning is voor de risico's van te veel nabijheid dan te veel afstand. Te veel afstand kan ook bijdragen aan sociale onveiligheid onder gedetineerde personen.

Verder besteden we in [Hoofdstuk 13](#) aandacht aan ervaringen met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. We bespreken de complexe aspecten van het bepalen en aangeven van grenzen. Daarnaast geven we inzicht in de factoren die grensoverschrijdend gedrag in de hand kunnen werken en die het melden van grensoverschrijdend gedrag kunnen bemoeilijken, waaronder *victim blaming*.

Hoofdstuk 10

Macht en kwetsbaarheid

In PI's hebben personeel en gedetineerde personen een machts-, gezags- en afhankelijkheidsrelatie. We lichten de verhouding en verschillen tussen deze drie nauw verbonden relatievormen nader toe. Allereerst is het belangrijk om te benoemen dat de vrijheid van gedetineerde personen hen is ontnomen en dat er in een PI uitvoering wordt gegeven aan die vrijheidsbeneming. We kunnen daarom stellen dat alle interacties binnen de PI plaatsvinden in een gedwongen kader, omdat gedetineerde personen zich niet kunnen onttrekken aan hun hechtenis (met andere woorden, er is geen sprake van vrijwilligheid).

Formeel gezien is de macht van personeel over gedetineerde personen vastgelegd in de Pbw: medewerkers hebben de bevoegdheid om namens de directeur de regels te handhaven (art. 5 lid 2). Bij overtreding van de regels kan personeel hierover een verslag opmaken wat kan leiden tot een disciplinaire straf (art. 50 en 51). Indien noodzakelijk, mag personeel geweld of vrijheidsbeperkende middelen inzetten om de orde en veiligheid te handhaven of uitvoer te geven aan beslissingen (art. 35 lid 1). Deze formele macht – en de mogelijkheid om geweld in te kunnen zetten – is altijd (soms bewust en soms onbewust) op de achtergrond aanwezig. In de praktijk betekent 'macht hebben' – zoals wij het hier bedoelen – dat iemand diens wil kan opleggen aan een ander. Deze macht is verbonden aan regels, die ook zijn vastgelegd in de Pbw. De controle op de machtsuitoefening van personeel (inclusief beslissingen van de directeur) is geregeld via het beklagrecht (waarover meer in sectie 10.2.2 Formele macht).

In de meeste interacties tussen personeel en gedetineerde personen wordt echter geen gebruik gemaakt van geweld of dwang. Er kan worden gesteld dat medewerkers gezag (of informele macht) hebben, omdat de rol en instructies van personeel doorgaans geaccepteerd worden en als legitiem (of gerechtvaardigd) worden ervaren. Het is in de penitentiaire context moeilijker om het onderscheid tussen macht en gezag te maken dan in de meeste andere situaties wanneer over gezag wordt gesproken (bijv. over gezag van hulpverleners of docenten), omdat er in het gedwongen kader van een PI vaak geen alternatief is voor het opvolgen van instructies (wetende dat er anders tot dwang of sancties wordt overgegaan). Op basis van eerder onderzoek is echter wel bekend dat de bejegening door personeel (oftewel, de manier waarop zij zich verhouden tot gedetineerde personen en instructies geven) als meer of minder rechtvaardig kan worden ervaren en dat dit samenhangt met welzijn en gedrag van gedetineerde personen (Beijersbergen et al., 2014; Beijersbergen, Dirkzwager, et al., 2015) en de orde en veiligheid in een PI (Liebling, 2024; Sparks et al., 1996). Waar macht formeel is geregeld, omvat gezag daarnaast meer informele aspecten, zoals een respectvolle houding, sociale vaardigheden en professionele bekwaamheid. Ook het dragen van een uniform kan bijdragen aan (de uitstaling van) gezag (De Mare et al., 2014). Het is ook mogelijk om te stellen dat medewerkers in een PI vaak op informele wijze uitvoering geven aan formele macht die aan hen verleend is op grond van wetten en beleid binnen de kaders van de rechtsstaat.

Het is belangrijk om te benoemen dat de rol van personeel veel meer behelst dan enkel het handhaven van de vrijheidsbeneming. Hun macht uit zich ook in heel veel alledaagse beslis-

singen waarover gedetineerde personen zelf geen controle hebben. Zo bepalen medewerkers wanneer de celdeur opengaat, delen ze medicatie uit, en bepalen ze wanneer iemand contact met familie mag hebben. In de context van dergelijke beslissingen – die niet gereguleerd zijn door de Pbw afgezien van minimumrechten – kunnen we spreken van een afhankelijkheidsrelatie.

In dit hoofdstuk bespreken we ervaringen met macht: zowel vanuit het perspectief van medewerkers als van gedetineerde vrouwen. We laten zien dat macht van de een vaak gepaard gaat met kwetsbaarheid van de ander. De meeste gedetineerde personen zijn zich erg bewust van de grote mate waarin zij afhankelijk zijn van personeel en de mogelijkheid tot dwang die altijd op de achtergrond aanwezig is; we bespreken dit in [sectie 10.1 Macht \(en machtsbewustzijn\) van personeel](#). Medewerkers, aan de andere kant, zijn zich juist bewust van de mogelijkheid dat gedetineerde vrouwen in beklag gaan en beschuldigingen uiten, onder andere over grensoverschrijdend gedrag (dit komt aan bod in [sectie 10.2 Macht van gedetineerde vrouwen](#)). De angst voor valse beschuldigingen is naar voren gekomen als belangrijk thema in interviews en informele gesprekken met medewerkers. Mede door het Inspectierapport en de documentaire ‘Zitten en Zwijgen’ is hier extra aandacht op gevestigd. De ervaren impact hiervan bespreken we in [sectie 10.3 Impact van beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag](#).

10.1. Macht (en machtsbewustzijn) van personeel

Uit de vele gesprekken die we hebben gevoerd kunnen we opmaken dat binnen de PI's beperkt over macht wordt gepraat. Er is niet één type discours³⁵ rondom het onderwerp van macht en het hebben en het uitdragen hiervan. Dat wil zeggen, respondenten spreken op veel verschillende manieren over macht; er zijn geen standaard uitspraken. Wel vindt men het over het algemeen een ingewikkeld onderwerp om over te praten, net zoals dit buiten de PI's vaak het geval is (Tonkens, 2016; Verhaeghe, 2015). Er is wel een bepaalde mate van bewustzijn over macht, maar dit gaat vaak ook gepaard met ongemak. Dit is een opmerkelijke bevinding als we dat plaatsen naast de allesoverheersende aanwezigheid van macht in het dagelijks leven van gedetineerde personen.

Als het om het bewustzijn van de machtspositie gaat, kregen we van piw'ers wisselende signalen. In interviews werd door de interviewer een vraag gesteld als “zou je zeggen dat jij macht hebt?” of “vind je dat jij een machtspositie bekleedt?” Hierop volgde dan meestal een “ja” of “nee”, waarop de interviewer “waarom (niet)?” vroeg. Veel respondenten lijken zich bewust te zijn van hun positie, we kregen op de waaromvraag namelijk antwoorden zoals in de volgende citaten.

“Als ik zeg dat je naar binnen moet, ga je uiteindelijk naar binnen” (41_mdw)

“Wij bepalen alles” (137_mdw)

.....

35 Met ‘discours’ bedoelen we de heersende kennis en ideeën over en betekenis van een bepaald onderwerp, die worden geuit in de manier waarop (door een bepaalde groep) over een onderwerp gepraat wordt.

“Maar op een gegeven moment gebeurt er toch wat ik wil. Want dat hebben wij ook geleerd: wij zijn de baas. Om het maar even heel plat te zeggen.” (54_mdw)

Medewerkers ervaren desalniettemin een bepaald ongemak in het *hebben van* en het *praten over* macht. “Macht is een beetje een vies woord” (56_mdw), zo hoorden we een aantal keer. Mensen werden er wat oncomfortabel van als we doorvroegen over het onderwerp, leken het niet altijd een leuk onderwerp te vinden of te weten hoe uitgebreid(er) over macht te praten. Onder andere hieruit maken wij op dat “macht” – net als seks – niet een onderwerp is waar met regelmaat – op informele of formele wijze – over gepraat wordt. Ter illustratie:

“Een machtspositie klinkt... wordt vaak een beetje negatief gezegd en dat is natuurlijk onze houding en hartshouding helemaal niet.” (34_mdw)

“Het is niet dat je die [macht] wil hebben, alleen soms moet je hem gebruiken.” (144_mdw)

“Ik hou niet van machtsposities.” (97_mdw)

Er zijn ook piw'ers die zeggen geen macht te hebben of die zich niet bewust lijken te zijn van dat het hebben van macht inherent is aan hun functie. We kregen namelijk ook antwoorden zoals:

“Omdat ik de sleutel heb? Nee. [...] Ik doe hier mijn werk en ja, er zijn er eenmaal regels waar je je aan moet houden. Die heb ik niet verzonnen. Dus nee, ik... Nee. [...] Want ik kies er niet voor, snap je. Het ligt niet bij mij.” (134_mdw)

De medewerker in dit citaat geeft aan dat hij het uitvoeren van regels – zoals in wetten en beleid bepaald – niet ziet als het hebben van macht, omdat hij daar zelf geen keuze in heeft (“het ligt niet bij mij”). De bevinding dat een (beperkt) aantal medewerkers zich niet realiseert dat het hebben van macht – zowel formeel als informeel – inherent is aan hun functie en positie in een PI staat in contrast met de beleving van gedetineerde personen. Zij voelen dagelijks dat ze afhankelijk zijn van medewerkers: wanneer voor hen deuren open of dicht worden gedaan, wanneer ze een mesje nodig hebben in de keuken, wanneer ze paracetamol nodig hebben, et cetera. Bovendien weten veel gedetineerde personen niet wat hen op lange (en soms korte) termijn te wachten staat; daar hebben ze zelf geen enkele controle over. Ze kunnen in principe op elk moment overgeplaatst worden naar een andere afdeling of PI, en hun leefomgeving wordt continu bepaald door DJI en beïnvloed door (het gedrag van) andere personen. Dit gebrek aan autonomie is kenmerkend voor een gevangenis (Sykes, 1958) en vraagt een groot aanpassingsvermogen van gedetineerde personen. Autonomie wordt breed erkend als een belangrijke behoefte van mensen en bevorderend voor welzijn (Ryan & Deci, 2000). Het totale gebrek aan controle en autonomie over het dagelijks leven kan heel beangstigend zijn.

“Want op dit moment, ik praat met jou, maar ik ben een beetje bang voor mezelf binnen, wat gaat nog komen, wat gaat nu gebeuren. En ik leef iedere dag met bangheid. Want als dit kan gebeuren met mij, wat nog meer. En weet je wat het is. Ik vind dat machtsmisbruik. Want je hebt macht en je doet wat je wil doen. Dus wat nog meer staat mij te wachten? Want ik ben maar een gedetineerde en een nummer.” (130_ged)

10.1.1. Sancties

Een van de grootste machtsmiddelen die medewerkers in een PI hebben is het geven van sancties. Sancties kunnen gegeven worden wanneer gedetineerde personen zich niet aan de huisregels van een PI houden. Een directeur kan, bijvoorbeeld na een melding van een personeelslid, – in het kader van de orde en veiligheid – een zogenoemde disciplinaire straf (i.e. sanctie) opleggen.³⁶

“Wij zijn er niet om ze te straffen en dat willen we ook niet en ... Zo staan we d'r ook in. Alleen, soms word je ook in een rol - die we ook hebben qua uniform - gedwongen om op te treden, te corrigeren, soms bijna een ouder zijn, spiegel te laten zien. (34_mdw)

Het geven van een rapport – ook wel een Schriftelijk Verslag (SV) – wordt gedaan door een medewerker indien deze “constateert dat een gedetineerde betrokken is bij feiten die onverenigbaar zijn met de orde of de veiligheid in de inrichting.”³⁷ Dit komt erop neer dat de directeur (of plaatsvervanger) van de PI een verslag ontvangt over het gedrag van de gedetineerde persoon. Dat klinkt in eerste instantie wellicht niet als een ernstige maatregel, maar toch heeft het krijgen van een rapport wel degelijk impact op de positie en detentietijd van een gedetineerd persoon. Dit kan namelijk gevolgen hebben voor iemands vrijheden en privileges in detentie, maar ook voor het re-integratietraject.

Veel gedetineerde personen geven aan angst te voelen om kritisch te zijn, zorgen uit te spreken of zelfs vragen te stellen. Gedetineerde personen verbinden hun eigen uitspraken en acties vaak aan handelingen van personeel die daarop volgen en ervaren dit dan als een direct gevolg. Een voorbeeld hiervan is een gedetineerd persoon die boos was geworden en vervolgens geen boodschappen geleverd kreeg (“Dan is je boodschappenlijst opeens kwijt”). Voor medewerkers voelt dit dan als een toevallige samenloop van omstandigheden en behoeft het geen uitleg, maar voor gedetineerde personen voelt het als een persoonlijke wraakactie (wij kunnen – vanzelfsprekend – niet verifiëren of dit ook daadwerkelijk een wraakactie betrof). Dit kan eraan bijdragen dat gedetineerde personen minder geneigd zijn om zich uit te spreken over kleine en grote misstanden, omdat ze bang zijn dat dit consequenties zal hebben voor hun verdere tijd in detentie. In dit kader is het belangrijk om te benoemen dat contact met de media enkel mag plaatsvinden met toestemming van de directeur (art. 40 Pbw).

36 <https://www.dji.nl/justitiabelen/onderwerpen/intern-bijstand-team-ibt-en-sancties>

37 <https://www.commissievantoezicht.nl/dossiers/disciplinairestraffen/disciplinaire-straffen-gevangenis-wezen/>

“Als je zegt ‘ik ga de media bellen’ [als je iets hebt gezien wat je niet vindt kunnen], krijg je meteen een rapport of zeven dagen iso [isoleercel].” (39_ged)

Gedetineerde personen hebben dus geen recht op contact met de media, maar wel recht om in beklag te gaan. Een aantal gedetineerde personen geeft echter aan ook wel eens gewaarschuwd te zijn door piw'ers, afdelingshoofden en directieleden dat ze een rapport of overplaatsing kunnen krijgen op het moment dat ze ergens een melding van zouden maken of in beklag zouden gaan. Zo vertelt een gedetineerde vrouw dat ze in beklag wilde gaan tegen een medewerker, maar werd ze gewaarschuwd dat ze “op rood” zou komen te staan,³⁸ waardoor ze niet meer in aanmerking zou komen voor een gewild baantje binnen de PI. Een andere vrouw geeft aan dat haar, in tijden van het onderzoek van de Inspectie naar grensoverschrijdend gedrag, was verteld dat ze mogelijk een rapport of overplaatsing zou krijgen op het moment dat ze in gesprek zou gaan met de Inspectie. Een andere gedetineerde vrouw vertelt dat haar werd gezegd dat haar kans op een plek in een ZBBI (Zeer Beperkt Beveiligde Inrichting; tegenwoordig Beperkt Beveiligde Afdeling) in gevaar zou komen op het moment dat ze in beklag zou gaan tegen een piw'er. Het is voor ons niet mogelijk om de precieze bewoordingen of context van dergelijke opmerkingen te achterhalen, maar ze komen op gedetineerde personen over als dreigementen: als jij over ons klaagt, beperken wij jouw vrijheid. We constateren ook dat er soms gebruik wordt gemaakt van overplaatsingen bij klachten – omdat dergelijke situaties voor personeel ook kunnen bijdragen aan een gevoel van onveiligheid en onrust (zie ook sectie 14.3 over Overplaatsingen).

Hoe dan ook heeft het feit dat er aan (welk) gedrag (dan ook) van gedetineerde personen consequenties kunnen hangen effect op de keuzes die ze maken. Dit kan positief zijn, omdat gedetineerde personen minder snel – normatief gezien – ongewenst gedrag zullen vertonen. Het zorgt er echter ook voor dat gedetineerde personen minder meldingsbereid zijn: als ze weten dat het vervelende consequenties voor hen kan hebben als ze een melding maken van (grensoverschrijdend) gedrag van medewerkers of medegedetineerde personen, is de kans groter dat ze bewust kiezen voor een rustige verdere tijd in detentie en op hun tanden bijten. Dit gaat vooral om vormen van ‘soft power’ (i.t.t. ‘hard power’, oftewel dwang), zoals besluiten over baantjes, promoveren/degraderen en verlof (Crewe, 2011a, 2011b). Juist deze *soft power* kan een grote impact hebben op de detentiebeleving en leiden tot een grote mate van zelfregulatie om deze onzekerheid uit de weg te gaan.

10.2. Macht van gedetineerde vrouwen

Macht van gedetineerde vrouwen komt naar voren als een belangrijk thema in onze interviews met medewerkers. Deze zogenoemde macht kan verschillende vormen aannemen. We bespreken hieronder zowel informele als formele vormen van de (beperkte) macht van gedetineerde vrouwen. Met formele macht bedoelen het beklagrecht. Informele macht is moeilijker te definiëren, maar heeft betrekking op de manier waarop gedetineerde personen in sociaal contact invloed uit kunnen oefenen op personeel (maar soms ook op medegedetineerden).

.....
³⁸ Hiermee wordt verwezen naar degradatie vanuit het plusprogramma naar het basisprogramma. Zie ook sectie 3.5 Fases van detentie.

10.2.1. Informele macht

Ten eerste is er sprake van informele en relationele vormen van macht (of misschien beter begrepen als *agency*: de handelingsmogelijkheid van een persoon). Dit kan zich uiten in bevoorrechte posities (zoals lid van de gedetineerdencommissie [Gedeco])³⁹ en baantjes (zoals afdelingsreiniger). Sommige baantjes in detentie gaan gepaard met privileges, zoals het vrij mogen bewegen over de afdeling terwijl andere personen ingesloten zijn, uitdagender werk, volledige werkdagen en meer salaris. Medewerkers van de afdeling bepalen wie geschikt zou zijn voor deze baan. Dergelijke baantjes hebben consequenties voor iemands (gepercipieerde) positie tegenover medewerkers en tegenover medegedetineerde personen. In het toekennen van speciale baantjes – vooral het baantje van reiniger – geven medewerkers de betreffende gedetineerde persoon meer autonomie.⁴⁰ De medewerkers verwachten echter wel dat deze autonomie op een bepaalde manier wordt aangewend; vanzelfsprekend in het schoonhouden van de afdeling, maar ook in het bewaren van de orde. Hieronder volgt een notitie uit een observatieverslag van één van de onderzoekers:

In de keuken zitten twee gedetineerde vrouwen te praten; één van hen is afdelingsreiniger. Ik mag erbij komen zitten en ze betrekken me al snel in hun gesprek. [...] Je kunt reiniger worden als je daar een motivatiebrief voor schrijft. Vervolgens moet er plek zijn op een afdeling en moet je ervoor gevraagd worden. Van personeel hoor ik later op de dag dat ze kijken naar verschillende dingen om geschiktheid te bepalen: houdt iemand de eigen cel schoon en ligt iemand goed in de groep? Dat laatste is belangrijk omdat reinigers ook een soort tussenpersoon zijn voor de piw'ers; ze verwachten van reinigers dat ze het signaleren als iemand niet goed in diens vel zit of dat ze misschien ergens moeten ingrijpen. Terug naar het gesprek in de keuken. Reiniger [naam] lijkt ook echt zo'n functie te hebben; ze regelt dingen voor andere gedetineerde personen: een gedetineerde vrouw komt een puzzel terug brengen die ze niet in haar cel mocht hebben volgens piw'er X die een celinspectie had gedaan. Voor haar is die puzzel heel belangrijk omdat ze daarmee haar hoofd leeg kan maken, ook als ze 's nachts niet kan slapen. [Naam reiniger] is hier ontstemd over ("waarom mag je geen puzzel op je cel?") en gaat dit aan piw'er Y vragen. Die geeft vervolgens wel toestemming voor de puzzel op cel. (observatieverslag)

Deze situatieschets illustreert verschillende interessante zaken. Ten eerste laat het zien dat een beslissing naar aanleiding van een celinspectie – dat iemand geen puzzel op cel mag hebben – een grote impact op iemand kan hebben en als onrechtvaardige machtsuitoefening ervaren kan worden. Dit grijpt terug op wat we hierboven al stelden: macht is overal en het heeft een grote impact op het dagelijks (en zeer beperkte) leven van gedetineerde personen. Ten tweede ervaart de reiniger in dit voorbeeld een bepaalde onderhandelingsmacht en verantwoordelijkheid om in te gaan tegen een beslissing van een medewerker. Zij wordt hierin bevestigd in haar

39 Zie voetnoot 19.

40 Het is voor zowel gedetineerde personen als ons niet geheel duidelijk hoe gedetineerde personen reiniger kunnen worden. Dit lijkt bovendien een enigszins arbitrair proces te zijn: soms wordt iemand gevraagd, soms kunnen mensen op deze positie solliciteren. De onduidelijkheid rondom dit proces gaat soms gepaard met onvrede.

interactie met de medewerker. Dit bekrachtigt ook haar positie (als persoon met meer macht en als belangenvertegenwoordiger) ten opzichte van de gedetineerde personen die getuige zijn van deze situatie. De vrouw met de puzzel daarentegen lijkt vooral machteloosheid te ervaren in reactie op de beslissing van piw'er X – al krijgt ze een klein deel van haar autonomie terug in de interactie met de reiniger en de daaropvolgende beslissing van piw'er Y. Tot slot is het relevant om te benoemen dat de beslissingen van piw'er X en piw'er Y hier niet in overeenstemming zijn. Inconsistentie in beslissingen tussen medewerkers kan verwarrend zijn, en ook de informele macht van gedetineerde personen vergroten. Tegelijkertijd is enige mate van inconsistentie onvermijdelijk gezien de handelingsvrijheid van medewerkers in een PI (Brants, 2003).

De informele vormen van macht (en dus *agency*) van gedetineerde vrouwen wordt door medewerkers vaak beschreven in termen met negatieve connotaties, zoals dat gedetineerde vrouwen collega's "tegen elkaar uitspelen" en dat ze "liegen" en "manipuleren" om dingen voor elkaar te krijgen.

“**Respondent:** *“Ik heb het idee, dat geldt lang niet voor alle gedetineerden, maar er zijn heel veel gedetineerden, die liegen tegen je.”*

Interviewer: *“Ja? En over wat dan?”*

Respondent: *“Dat kan over alles zijn, over dingen die ze hebben besproken met een andere collega. Over dingen waar ze zeggen van: ja, maar dat heb ik gedaan of dat heb ik niet gedaan of dat heb ik juist wel gedaan. Ik noem maar iets simpels als ze hun advocaat gaan bellen en ze bellen naar iemand anders. Ze krijgen van ons de mogelijkheid om extra te bellen met hun advocaat, omdat we dat belangrijk vinden. En dan vervolgens gaan ze met de thuisfront bellen, met een vriend of weet ik veel wat. En dan zeggen ze tegen mij: ja, dat heb ik niet gedaan. Maar dat hebben ze dan wel gedaan. Weet je, dat is een klein voorbeeldje. Of beweren... Als gisteren andere collega's in dienst geweest zijn, dat ze bepaalde spullen niet gehad hebben en dat ze [met die andere collega's] afgesproken hadden dat ze die wel zouden krijgen. En dan vragen ze bij mij van ja, maar dat is gisteren tegen mij gezegd dat ik dat zou krijgen. Weet je, zo. En dat gaat eigenlijk de hele dag door. En soms op best wel vileine wijze. En dit zijn dan, zeg maar, kleine dingen.” (111_mdw)*

“**“Want je hebt ook gedetineerden, zeg maar, die gewoon heel handig op iemands gevoel in kunnen spelen. En iemand kunnen manipuleren. En dat is een andere, heel belangrijke factor. [...] Vleiend zijn.” (80_mdw)**

Deze vorm van *agency* wordt door medewerkers vaak geportretteerd als iets waar ze constant alert op moeten zijn en waartegen ze zich moeten wapenen. Dit past bij de (letterlijk) begrenzende taak van medewerkers. Tegelijkertijd staat deze alertheid een meer empathische benadering soms in de weg. Dat gedetineerde vrouwen controle (proberen) terug (te) winnen – bijvoorbeeld door te dreigen met het inzetten van *het recht* om in beklag te gaan of te vragen om bepaalde gunsten als extra beltijd – is begrijpelijk gezien de volledige afhankelijkheidspositie waarin ze zich bevinden; door autonomie terug te winnen zou de machtsbalans enigszins (gevoelsmatig) kunnen worden hersteld. Dergelijke acties kunnen worden gezien als verzet (*resistance*) tegen

de onontkoombare machtsongelijkheid. Daarnaast kan dit worden gezien als een poging om de zware detentie-ervaring enigszins te verlichten. Een puzzel op cel, bellen met iemands geliefde: dit kan afleiding en steun in een moeilijke situatie geven.

10.2.2. Formele macht

In formele zin is het beklagrecht (hoofdstuk XI Pbw) een machtsmiddel van gedetineerde personen, al kan dit beter begrepen worden als een middel om de macht van medewerkers te beperken en controleren. De Raad van Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) onderscheidt vijf onderwerpen waarover gedetineerde personen in beklag kunnen gaan: een beslissing (van of namens de directeur); een verzuim of weigering om te beslissen; de manier waarop een beslissing wordt uitgevoerd; een algemene regel of situatie; en een structurele en belangrijke tekortkoming in de verzorgende taken van de directeur.⁴¹ De klachten worden in eerste instantie afgehandeld door de beklagcommissie van de Commissie van Toezicht (CvT), waarvan er voor elke PI één is; beroepen tegen de beslissing van de beklagcommissie worden afgehandeld door de (landelijke) RSJ. De CvT heeft ook de rol om toezicht te houden op PI's en een maandcommissaris bezoekt minstens één keer per maand de PI. Gedetineerde personen kunnen middels een spreekbriefje verzoeken om een gesprek met de maandcommissaris. De spreekbriefjes kunnen op sommige afdelingen in sommige PI's in een brievenbus op de afdeling worden gedeponereerd. Via de CvT en de maandcommissaris kunnen gedetineerde personen melding doen van grensoverschrijdend gedrag als ze dat niet via een medewerker van de PI willen doen. Dit systeem is een belangrijke waarborg tegen machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag (zie ook sectie 16.3 Commissie van Toezicht).

Volgens sommige medewerkers wordt het beklagrecht soms ook ten onrechte gebruikt. Uit de informele gesprekken blijkt dat sommige gedetineerde vrouwen worden bestempeld als vrouwen “met een grote mond” die dingen “voor elkaar” proberen te krijgen. Deze vrouwen proberen vermoedelijk de controle terug te winnen, wat begrijpelijk is gezien hun afhankelijkheidspositie. Zij worden echter vaak als ‘lastig’ ervaren door piw'ers. Bovendien worden sommige klachten van gedetineerde personen door medewerkers als machtsmisbruik ervaren. In interviews komt vaak naar voren dat klachten (en vooral beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag) ontwrichtend kunnen werken en medewerkers kwetsbaar maken. Vooral mannen (medewerkers) lopen volgens medewerkers risico op valse aanklachten (“*schietschijf*”, 33_mdw).

“Het is hartstikke onveilig, want je geeft de [gedetineerde] dames ook wel macht.” (121_mdw)

“Kijk, en soms wordt er wel eens gedacht dat vrouwelijke gedetineerden misschien minder gevaarlijk zijn dan mannelijke, maar daar ben ik ‘t niet mee eens. [...] Vrouwen kunnen ook wel degelijk heel erg gevaarlijk zijn. En als man zijnde ben je kwetsbaar.” (111_mdw)

41 <https://www.rsj.nl/actueel/nieuws/2023/09/01/waartegen-kan-een-gedeteneerde-klagen>
[geraadpleegd op 4 mei 2024]

“Er zijn hier een aantal collega's, vooral onze mannelijke collega's, die durven eigenlijk hier het kantoor niet uit te komen, omdat ze bang zijn dat er wat gebeurt, dat vrouwen hier iets roepen en dat zij op straat staan.” (113_mdw)

“Maar het is ook gewoon een dreigement waar ze mee komen. Gewoon van: ja, als ik mijn zin niet krijg, of zo, kijk maar uit. Want ik laat je, ik zorg dat je thuis komt te zitten.” (4_mdw)

Soms wordt volgens medewerkers de dreiging met beklag of een melding van grensoverschrijdend gedrag expliciet ingezet als pressie- of onderhandelingsmiddel in de interactie, zoals het citaat van medewerker 4 hiervoor illustreert.

We hebben ook mensen gesproken die van grensoverschrijdend gedrag zijn beschuldigd waarbij de klachten als ongegrond zijn beoordeeld. De impact op deze medewerkers en hun collega's was groot, mede omdat ze daardoor een tijd thuis hebben gezeten en geen contact mochten hebben met collega's. Dit contactverbod maakt het onmogelijk om elkaar te steunen, wat lastig is gezien de vriendschappelijke verhoudingen en vertrouwensband die veel medewerkers met elkaar hebben.

Het machts(beperkende)middel van beklag en meldingen kan dus zowel een controlerende als een subversieve functie hebben; het maakt medewerkers op een bepaalde manier kwetsbaar omdat beschuldigingen valselijk aangewend zouden kunnen worden. Ook al volgt er altijd een onderzoek en is bewijs nodig voor een gegronde aanklacht van grensoverschrijdend gedrag, beschuldigingen zelf (en het gepercipieerde risico daarop) hebben al impact. Wat geldt voor sancties (van medewerkers), geldt dus ook voor klachten (van gedetineerde personen): de mogelijkheid dat dit wordt aangewend is altijd op de achtergrond aanwezig en heeft impact op de detentie- en werkbeleving.

10.3. Impact van beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag

Het Inspectierapport (zie Inleiding) en de documentaire 'Zitten en Zwijgen'⁴² hebben een grote impact gehad, vooral in PI Nieuwersluis en PI Ter Peel. In PI Nieuwersluis werden het Inspectierapport (zie Inleiding) en de documentaire vaak in één adem genoemd, terwijl in PI Ter Peel het vooral over de documentaire ging. In PI Zwolle was de impact van beide minder merkbaar (in ieder geval aan de oppervlakte). De impact uitte zich voor medewerkers op meerdere manieren: in een gespannen sfeer, verminderd werkplezier, minder trots en zelfs schaamte in verband met het werk, een groter onveiligheidsgevoel, en aangepast (en soms krampachtig) gedrag. Ook gedetineerde personen geven aan een verandering te hebben gemerkt in de sfeer naar aanleiding van het rapport en de documentaire.

De documentaire en het Inspectierapport hebben een negatief licht geworpen op het werk van

.....

42 [Zie voetnoot 30.](#)

medewerkers; de impact wordt breed gevoeld, ook door medewerkers die geen directe link hebben met de besproken incidenten of zelfs pas naderhand bij DJI in dienst zijn getreden. Veel medewerkers merken op dat de trots in hun werk is afgenomen:

“Wat mij meer boos maakt, is dat de thuissituatie vragen stelt. En dan de thuissituatie niet mijn gezin of zo, maar de familie, de vriendengroep: ‘Oh, jij werkt toch ook in [naam PI]? Daar is het slecht.’ Ja, die trots is wel een beetje verdwenen. En ik denk dat dat hetgeen is wat nu wel een beetje aan het veranderen is. Eerst was je trots op wat je deed en was je trots op wat voor werk je deed.” (21_mdw)

“Op een gegeven ogenblik was ik ergens in [stad] en ik raak met een man aan de praat en die vroeg aan mij: ‘wat doe je voor werk?’ [...] Ik heb toen gezegd: ik werk voor justitie omdat ik niet uit mijn strot kreeg om te zeggen dat ik in [naam PI] werkte. [...] Daar waar je altijd dan met, toch met zekere trots zegt van: nou, ik werk daar. En het was toen net in die enorme storm van publiciteit, toen kon ik dat gewoon even niet. Dat deed me te zeer. Dat deed me gewoon te zeer.” (63_mdw)

Er bestaat ook een angst om fouten te maken die als grensoverschrijdend gezien zouden worden, wat tot klachten en uiteindelijk ook tot baanverlies zou kunnen leiden. Als resultaat van de angst voor beschuldigingen hoorden we veel over aangepast gedrag. Medewerkers geven aan dat ze ervoor zorgen dat ze niet meer alleen zijn met een gedetineerde vrouw, omdat ze vrezen dat dit verkeerd geïnterpreteerd zou kunnen worden of ze dan beschuldigd zouden kunnen worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

“Ik durfde op een gegeven moment als een vrouw tegen me zei: ‘Kom, ik heb foto’s van mijn kind op mijn kamer hangen,’ ik durfde de kamer niet eens meer in m’n eentje en dan denk ik: maar dit is bizar.” (15_mdw)

Gedetineerde personen hebben ook een grotere terughoudendheid waargenomen in het gedrag van medewerkers, bijvoorbeeld in gesprekken en aanrakingen (zie ook 12.2 Fysieke afstand-nabijheid).

“Er zijn zoveel dingen gebeurd dat [piw’ers] ook niet meer durven, weet je? [Die zeggen] van: ‘ik wil je nu echt iets zeggen maar we laten het,’ weet je? Dus zulke dingen, het is, ja, het is wel jammer.” (87_ged)

Kort na het verschijnen van het Inspectierapport en de documentaire was het volgens medewerkers in PI Nieuwersluis zelfs zo extreem dat ze contact met gedetineerde vrouwen helemaal vermeden.

“Om jezelf te beschermen, ga je je ook meer terugtrekken in de teamkamer. Ja, waar de gedetineerden ook weer last van hebben, want die hebben begeleiding nodig.” (134_mdw)

Volgens respondenten was de situatie echter weer enigszins genormaliseerd tijdens ons onderzoek.

“Ik ben er wel weer... Gelukkig. Ik heb op een gegeven moment ook voor mezelf besloten: Ik weet waarvoor ik sta, ik weet wie ik ben en ik weet wat ik doe. En ik ga niet meer anders werken, want ik voel me daar echt niet goed bij.” (15_mdw)

Desondanks hebben wij tijdens ons onderzoek veel voorbeelden gehoord van een zogenaamde handelingsverlegenheid, die vooral neerkomt op het vermijden van situaties waarin medewerkers alleen zijn met gedetineerde vrouwen of het tonen van te veel fysieke of sociale nabijheid. Op basis van eerder onderzoek stellen we niettemin vast dat dit geen nieuwe of ongebruikelijke gedragsregels zijn; “piw’ers moeten elkaar in principe altijd back-up kunnen geven,” waarbij er wel ruimte is voor een andere invulling van de regels afhankelijk van de situatie (Brants, 2003, p. 354). Dit betekent in principe dat medewerkers niet alleen op de afdeling mogen zijn met uitgesloten gedetineerde personen en alleen met een collega iemands cel mogen betreden. Ondanks dat deze regels niet zijn veranderd als gevolg van (beschuldigingen van) seksueel grensoverschrijdend gedrag, lijken medewerkers er (vooral in PI Nieuwersluis en PI Ter Peel) wel meer nadruk op te leggen en hun gedrag aan te passen.

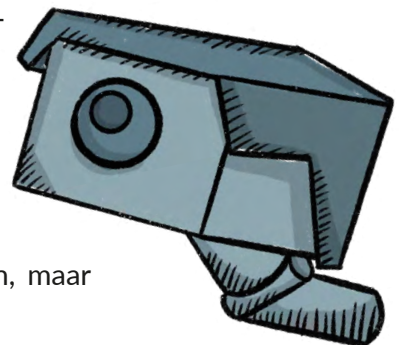
10.3.1. Toezicht van camera’s en collega’s

Zoals hierboven beschreven, is de angst voor valse beschuldigingen van grote invloed op de veiligheidsbeleving van medewerkers. Deze angst is beduidend minder als medewerkers zich bewust zijn dat er toezicht is in een bepaalde situatie: van CCTV (“Closed Circuit Television”) camera’s of van collega’s (het “vier-ogen principe”). Het grote bewustzijn van medewerkers over de aanwezigheid (en afwezigheid) van camera’s in ruimtes is opvallend:

“Ik ben blij dat we nu camera’s hebben. Dat geeft ons wat extra veiligheid als het ware.” (137_mdw)

“Ik ben bewust van camera’s, dat ze er hangen. Ik weet wel overal waar ze hangen, maar als ik in contact ben met de gedetineerden, vind ik het fijn, in het zicht.” (134_mdw)

Camera’s in PI’s hebben verschillende functies: er zijn camera’s die live worden bekeken om deuren te kunnen openen wanneer nodig, camera’s die live worden bekeken om de perimeter van de PI in de gaten te houden, en camera’s die niet live worden bekeken, maar waarvan de beelden kunnen worden teruggekeken. Het is die laatste groep camera’s die een belangrijke bijdrage levert aan het veiligheidsgevoel van medewerkers; de functie hiervan is volgens medewerkers niet zozeer om incidenten te voorkomen, maar



om medewerkers te beschermen tegen valse beschuldigingen (“dan zijn we ingedekt”, 33_mdw). Medewerkers lijken precies te weten waar wel en geen camera’s hangen en vertellen dat ze in interacties met gedetineerde vrouwen zich het liefst in het zicht van camera’s of collega’s bevinden. Sommige medewerkers benoemen ook expliciet tegen gedetineerde vrouwen dat ze niet alleen met hen in een ruimte gezien willen worden, omdat andere mensen dan “dingen” zouden kunnen gaan vermoeden. Dit wordt door sommige gedetineerde vrouwen dan weer als vreemd ervaren (“waarom zou hij zoiets zeggen?” 23_exged).

Hoewel er in veel gemeenschappelijke ruimtes camera’s aanwezig zijn (nooit op cel⁴³ of in de douches), is dat zeker niet het geval in alle ruimtes. Kantoren en spreekkamers zijn niet voorzien van camera’s en hetzelfde geldt voor de fitnessruimtes. Dit kan leiden tot een handelingsverlegenheid en krampachtigheid bij sommige medewerkers, vooral mannen: een terughoudendheid om een-op-een gesprekken te voeren of een sportinstructeur die niet zonder collega in de fitnessruimte durft te zijn.

We hebben onder medewerkers geen negatieve geluiden gehoord over de aanwezigheid van camera’s. Wel wordt erkend dat het belangrijk is om een goede afweging te maken tussen veiligheid en leefbaarheid:

“Dat er plekken zijn die aan het zicht van de camera ontsnappen, dat vind ik humaan. (...) Overal waar privéplekken zijn, kan het gevaarlijk worden. Potentieel. Maar dat is noodzakelijk om dat risico te nemen om het leefbaar te houden.” (56_mdw)

Het “vier-ogen principe” is ook een terugkerend thema in interviews: medewerkers voelen zich veiliger in aanwezigheid van collega’s. Medewerkers achten het daarom wenselijk (dit wordt ook uitgedragen als beleid) dat piw’ers zoveel mogelijk in tweetallen contact hebben met gedetineerde vrouwen. Soms is dit praktisch echter lastig, omdat er onvoldoende personeel is om dit te realiseren en tegelijk alle taken uit te voeren. De incongruentie tussen een praktische en gewenste aanpak kan leiden tot ongemak onder personeel en een angst om in risicovolle situaties te komen of door leidinggevenden aangesproken te worden op hun handelen.

In dit hoofdstuk is naar voren gekomen hoe allerlei varianten van formele en informele macht een uitwerking kunnen hebben op de sociale veiligheid van zowel gedetineerde personen als personeel. Gedetineerde personen zijn op dagelijkse basis afhankelijk van (de macht) van medewerkers. Verder hebben we een duidelijke impact waargenomen van angst voor beschuldigingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag; beschuldigingen worden gezien als machtsmiddel van gedetineerde personen. Dit lijkt verband te houden met veranderingen in werkplezier en gedrag van personeel. Concluderend kunnen we stellen dat macht van de een kwetsbaarheid van de ander met zich meebrengt, maar daar is niet iedereen zich van bewust.

.....
43 Behalve op zgn. stripcellen; zie voetnoot 26.

Hoofdstuk 11

Beveiliging versus bejegening

Beveiliging en bejegening zijn twee belangrijke taken van personeel dat in PI's met gedetineerde personen werkt. Dit hangt samen met twee hoofddoelen van detentie: het beveiligen van de maatschappij en het voorbereiden van gedetineerde personen op hun terugkeer in de maatschappij. Daarnaast is het ook belangrijk dat detentieschade wordt voorkomen. Gerelateerd aan deze doelen is in de Penitentiaire beginselenwet (Pbw) het beginsel van minimale beperkingen vastgelegd:

Personen ten aanzien van wie de tenuitvoerlegging plaatsvindt van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel worden aan geen andere beperkingen onderworpen dan die welke voor het doel van de vrijheidsbeneming of in het belang van de handhaving van de orde of de veiligheid in de inrichting noodzakelijk zijn. (Pbw, art. 2 lid 3)

In de context van een PI betekent 'bejegening' de manier waarop personeel met gedetineerde personen omgaat. Uit de literatuur is reeds gebleken dat dit een cruciaal aspect is van de detentie-ervaring: een rechtvaardige en vriendelijke bejegening dragen bij aan een goed detentieklimaat (Boone et al., 2016; Liebling, 2004; Van Ginneken et al., 2018). Er zijn bovendien aanwijzingen dat dit het risico op overtredingen in detentie en zelfs recidive na detentie vermindert (Beijersbergen, Dirkzwager, et al., 2015; Beijersbergen, Dirkzwager, & Nieuwbeerta, 2015).

In sectie 3.4 Piw'ers, zbiw'ers en bewa's hebben we uitgelegd dat 'bejegening' een belangrijke taak is van piw'ers, maar dat dit niet expliciet in de functieomschrijving van bewa's staat vermeld. In de functieomschrijving van bewa's ligt meer nadruk op beveiliging. In dit hoofdstuk laten we zien dat deze verschillen in focus tot spanningen kunnen leiden, tussen medewerkers onderling maar vooral ook in het contact met gedetineerde personen. In praktijk blijkt de manier van bejegenen – zowel van bewa's als piw'ers – namelijk erg belangrijk voor de detentie-ervaring van gedetineerde personen.

Bejegening en beveiliging lijken op papier goed verenigbaar. In de praktijk blijkt dit echter vaak ingewikkelder: afhankelijk van hun functie, achtergrond en persoonlijke waarden, hechten sommige medewerkers meer belang aan veiligheid en consistente regelnaleving, terwijl andere meer oog hebben voor zorg en maatwerk. Dit kan voor spanning zorgen in het contact met gedetineerde personen.

“Je hebt mensen, die zijn blauw of ze zijn grijs. Zeg maar, blauw betekent dat je heel erg op de regeltjes zit. En dat zijn meer de bewa's, de bewakers... En die zijn ook lager ingeschaald dan de piw'ers. En die zitten heel erg op de regeltjes en op de veiligheid, zeg maar. En die zijn niet gewend om ook het sociale aspect mee te nemen in hun werk. En piw'ers wel. En die staan er ook voor dat zij goed zijn in het grijze gebied. Dus dat maatwerk geleverd moet worden en zo.” (56_mdw)

In bovenstaande quote legt een medewerker uit wat in zijn ogen het verschil is tussen bewa's

en piw'ers. Hij gebruikt hiervoor de termen "blauw" en "grijs": deze kleuren worden door veel medewerkers gebruikt om zichzelf en collega's te omschrijven. Iedereen (van de medewerkers) lijkt te weten wat hiermee wordt bedoeld. Het beeld dat tijdens ons onderzoek is ontstaan, is dat bewa's zichzelf doorgaans als "blauw" (of "zwart-wit") zien (en ook door anderen zo worden gezien), terwijl piw'ers meer "grijs" zijn, wat gelinkt is aan "in het grijze gebied werken." In secties 11.1 (Bewa's zijn blauw) en 11.2 (Piw'ers werken in het grijze gebied) lichten we dit nader toe; in sectie 11.3 (Conflicterende belangen) gaan we in op de problemen die hierdoor worden ervaren. Tot slot besteden we in dit hoofdstuk aandacht aan arbeid (sectie 11.4); ten eerste omdat ervaringen met arbeid en interacties met arbeidsmedewerkers belangrijk zijn voor de detentie-ervaring van gedetineerde personen, ten tweede omdat we in relatie tot arbeid ook hebben kennisgenomen van rol- en taakconflicten.

11.1. Bewa's zijn blauw

“Nou ja, als bij mij bijvoorbeeld ergens geschreven staat hoe iets moet gaan, dan gaan we het ook op die manier doen. En dan ga je daar ook niet van afwijken. Een beetje zo.”
(8_mdw)

Tijdens de situaties waarin bewa's direct contact hebben met gedetineerde personen, kan het 'blauwe karakter' een sociale bejegening soms in de weg staan. Dat wil zeggen, contact met bewa's – en ook met medewerkers van het BAD – wordt soms als onprettig ervaren (zie voor uitleg over het BAD sectie 14.2 Visitatie en fouilleren) Gedetineerde vrouwen geven aan dat ze doorgaans meer (in ieder geval sociale, mogelijk ook fysieke) afstand, minder begrip en minder vriendelijkheid ervaren dan in het contact met piw'ers.

“Ik heb meegemaakt dat ik hier een aantal maanden zat en ik 's nachts een keer wakker werd. Ik was helemaal over mijn toeren. Ik had zo'n nachtmerrie gehad. Ik had niet eens het idee dat het een nachtmerrie was. Ik had echt het gevoel: het gebeurt echt allemaal om me heen. Dus ik bel [via de intercom], want ze hebben tegen mij in het begin gezegd: als er iets is, al is het 's nachts, je kan altijd bellen. Nou, het is het totaal nu tot nu toe vier keer voorgekomen dat ik dus 's nachts een keer wil bellen, dat ik dan te horen krijg: ja, ja, jammer dan hoor, moet je morgen maar even op je afdeling... En dan hoor je op de achtergrond: piep piep, piep piep. Zitten ze gewoon een spelletje te spelen. En dan denk ik: dit is niet juist.” (29_ged)

De beperkte behulpzaamheid en vriendelijkheid van medewerkers tijdens de nacht was een terugkerend thema in gesprekken met gedetineerde vrouwen. Wanneer de bejegening, zoals in het voorbeeld hierboven, als onvriendelijk wordt ervaren, kunnen gedetineerde vrouwen zich niet gezien en zelfs – fysiek en sociaal – onveilig voelen. Dit kan het machtsverschil en de afhankelijkelijke positie van vrouwen benadrukken (zie ook Hoofdstuk 10 over Macht en kwetsbaarheid). Dit zorgt er soms voor dat de betreffende medewerkers het respect van gedetineerde personen verliezen en dat de communicatie in de toekomst steeds stroever verloopt. Dit kan tot situaties leiden die voor allebei de partijen onprettig zijn.

Bewa's stromen regelmatig door naar een rol als piw'er; dat brengt een verandering in werkzaamheden met zich mee, maar vergt ook een aanpassing in de manier van werken. We hebben meerdere piw'ers gesproken die als bewa in de PI zijn begonnen. In de onderstaande quote beschrijft een medewerker het verschil tussen de twee rollen:

“Kijk, hier [als piw'er op een afdeling] heb je echt contact en interactie met de dames. En vanuit de beveiliging werk je vanuit een andere visie. Je bent alleen bezig met die beveiliging, met die veiligheid. En je bent niet bezig met de menselijke kant. En de sociale kant. Kijk wij- ja, wij krijgen hier wel echt... Je krijgt je interactie met dames, je leert hun kennen, zij leren jou kennen. En dat heb je bij de beveiliging, heb je dat niet. Een voorbeeld daarvan is: kijk, toen ik bij de beveiliging werkte, sprak ik geen gedetineerde bij een voornaam aan en dat doe ik nu wel, nu ik hier werk. Want je werkt er elke dag mee, elke dag doe je de deur open. En ja, je gaat toch op een zo informeel mogelijke manier met mekaar om.” (111_mdw)

Er zijn twee belangrijke aspecten – die uit deze quote naar voren komen – die een rol spelen bij het verschil in bejegening van piw'ers in vergelijking met bewa's. Ten eerste zijn bewa's vanuit hun functie (“visie”) meer bezig met beveiliging en veiligheid en minder met de “sociale” of “menselijke” kant. Dit komt ook overeen met de taakomschrijving die we eerder hebben besproken (zie 3.4 Piw'ers, zbiw'ers en bewa's). Ten tweede leren bewa's door de aard van hun (gevarieerde) werkzaamheden gedetineerde personen ook minder persoonlijk kennen en bouwen ze geen persoonlijke of emotionele band met hen op. Piw'ers investeren in het opbouwen van die band (onder andere door mensen bij hun voornaam te noemen en informeel met elkaar om te gaan) omdat het de kern is van hun werk om met de gedetineerde vrouwen om te gaan, en het werk zelf bestendigt die band ook.

De hierboven beschreven bevindingen zijn op alle onderzochte PI's van toepassing. Desondanks is het opvallend dat in PI Ter Peel bewa's regelmatig diensten meedraaien op afdelingen om personeelstekorten en ziekte onder piw'ers op te vangen. Dit wordt door bewa's als positief gezien in de zin dat het afwisseling brengt in het werk en ze de gedetineerde vrouwen beter leren kennen. Voor gedetineerde vrouwen kan het echter lastig zijn omdat deze medewerkers hen minder goed kunnen helpen en begrijpen (wat voor hen kan bijdragen aan een gevoel van sociale onveiligheid); de bewa's zijn voornamelijk op de afdelingen om het dagprogramma mee uit te voeren, maar niet om te voorzien in het stukje persoonlijke begeleiding.

11.2. Piw'ers werken in het grijze gebied

In ons onderzoek komt 'maatwerk' naar voren als een belangrijk onderdeel van het werk van een piw'er en kenmerkend voor het werken in het zogenaamde 'grijze gebied.' Met 'grijs gebied' wordt discretionaire bevoegdheid bedoeld, wat betekent dat mensen binnen een bepaald (wettelijk) kader vrij zijn om te kiezen tussen verschillende handelingsalternatieven (Noppe, 2016). Voorbeelden hiervan zijn beslissingen over iemand extra te laten bellen, uitsluiten op momenten dat mensen eigenlijk ingesloten zouden moeten zijn en het toestaan van extra invoer van (persoonlijke) spullen. Piw'ers zien dit zelf niet als iets wat ze doen omdat ze mensen aardig vinden of wat ze arbitrair toepassen; ze maken uitzonderingen als ze dat rechtvaardig vinden en

gebruiken dit in dienst van de veiligheid en re-integratie (kerntaken van DJI). Op deze manier gebruiken ze hun macht of gebruiken ze die juist bewust niet. Er wordt regelmatig gesproken over “wat je geeft is wat je krijgt”: oftewel, door vriendelijk te zijn (naar gedetineerde vrouwen toe) kun je spanningen op de afdeling voorkomen. Daarnaast is het inzetten van discretionaire bevoegdheid ook een manier om gewenst gedrag te belonen en bevorderen (*‘inducement’*); als gedetineerde personen beleefd zijn, worden ze ook goed behandeld. Hieronder leggen we deze veronderstelde mechanismen verder uit.

Piw'ers zijn gewend te werken in het grijze gebied en lijken dat over het algemeen een prettig onderdeel van hun werk te vinden. Ze praten er ook over alsof het een soort vaardigheid is die ze beheersen; iets wat ze aanvoelen. Dit is kenmerkend voor piw'ers en onderscheidt deze groep medewerkers van de bewa's. Beslissen over het maken van uitzonderingen is een constante uitdaging, met positieve en negatieve kanten. Zo kan het afwijken van de geldende afspraken in dienst staan van de orde en veiligheid en het welzijn van de gedetineerde personen. Als voorbeeld noemen medewerkers dat ze met uitzonderingen op de regels (of afspraken) mensen soms kunnen troosten of geruststellen. Als iemand verdrietig is, kan een extra belmoment of luchtmoment iemand erg helpen, en dus troost bieden zonder fysiek contact te maken.

“Of je biedt iemand aan een extra telefoonmoment om iemand te bellen die wel kan troosten. Sigaretje roken, een uitzonderingetje maken, weet je.” (81_mdw)

Daarnaast kunnen uitzonderingen en maatwerk *‘goodwill’* creëren, wat kan bijdragen aan een goede sfeer op de afdeling. Medewerkers zien het ook als een beloning voor gedetineerde personen voor goed gedrag. Medewerkers en gedetineerde vrouwen delen het gevoel “wat je geeft is wat je krijgt;” dit wordt door veel respondenten ook zo benoemd.

“Hoe je tegen hun doet, krijg je ook terug: als je gewoon vriendelijk bent en gewoon je aan de regels houdt hier, dan is er niks aan de hand.” (1_ged)

“In mijn ervaring is het heel erg met de piw'ers en de bewa's dat je echt krijgt wat je geeft. Het is echt, de meiden om me heen die ik zie, die daar echt problemen mee hebben, dat is echt omdat ze zelf ook niet netjes omgaan met hun. Dus dan krijg je ook geen... Hè, het is gewoon een beetje respect geven en krijgen.” (6_ged)

Met andere woorden, hoe gedetineerde vrouwen zich gedragen, bepaalt hoeveel ruimte ze krijgen. Dit geldt zelfs – mogelijk onbewust – bij medewerkers die van zichzelf zeggen dat ze de regels handhaven en iedereen gelijk willen behandelen. Onderscheid op basis van gedrag wordt als vanzelfsprekend gezien en dit is ook formeel vastgelegd in regels over ‘promoveren en degraderen:’ bij goed gedrag komen gedetineerde vrouwen in een gevangenisregime in aanmerking voor bepaalde vrijheden die zijn gekoppeld aan het plusprogramma (Elbers et al., 2021). Uit onze observaties blijkt echter ook dat ‘welbespraakte’ en ‘nette’ vrouwen over het algemeen vriendelijker worden behandeld door het personeel dan andere vrouwen.

“Ik had heel veel vrijheid moet ik zeggen hoor. [...] Ik had het ook getroffen met mijn mentor,⁴⁴ die was heel aardig. [...] En hij zegt, ‘nou luister, ik ga gewoon voor je regelen dat je drie keer per week extra mag bellen in je eentje, een half uur per keer.’ En hij zegt, ‘dan kan je gewoon zakelijk je dingen regelen.’ [...] Ik kreeg heel veel privileges eigenlijk. [...] Ja, en ze zagen ook dat ik normaal was. Ik ga niet vechten, ruzie maken, schreeuwen. Ik doe gewoon wat ze zeggen. Want je werd overgeleverd aan hun, dus ik dacht, ik luister maar gewoon. [...] En ik hoefde niet heel veel op cel en ik mocht best wel vaak er even uit.” (89_exged)

Zoals de persoon hierboven, profiteren sommige mensen ervan dat ze een goede verstandhouding hebben met medewerkers. De verschillen in verstandhouding en behandeling kunnen echter leiden tot onderlinge frustraties en irritaties bij gedetineerde vrouwen. Daarbij is een risico van de “wat-je-geeft-is-wat-je-krijgt” benadering dat medewerkers en gedetineerde personen tussen wie de interactie stroever verloopt, juist in een spiraal komen van negatieve interacties. Culturele achtergrond en een licht verstandelijke beperking (LVB) kunnen een rol spelen in dit soort processen, zeker als medewerkers dit niet herkennen en bepaalde gedragingen verkeerd interpreteren of als afwijkend zien (we komen hierop terug in [sectie 15.3.3 over Discriminatie en intersectionaliteit](#)). Het is bekend dat veel mensen in detentie een LVB hebben (Kaal, 2016),⁴⁵ al is het niet altijd duidelijk (voor medewerkers) om wie het gaat. Hierdoor kunnen situaties ontstaan waarin medewerkers informatie geven of dingen vragen van een persoon, die niet of pas later door die persoon verwerkt worden. Personeel merkt dit soms als gedetineerde personen dan op een later moment (bijvoorbeeld de volgende dag) pas vragen stellen.

Gedrag heeft bovendien niet alleen gevolgen voor de desbetreffende persoon, maar soms voor de gehele groep die op een afdeling verblijft.

“De groep bepaalt eigenlijk de vrijheid, de mate van vrijheid, die wij hun aanbieden. [...] Is er een vervelende groep, in de vorm van dat ze constant de grens opzoeken van het toelaatbare, dan worden de regels wel iets scherper, ja.” (69_mdw)

Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat de deuren wel of niet langer of vaker open blijven. Meer vrijheden buiten rechtsactiviteiten worden op die manier ingezet als beloning. Dit kan bijdragen aan een gezelligere sfeer. Op deze manier hebben mensen ook iets te verliezen, wat het belang van goed gedrag vergroot en op die manier kan bijdragen aan orde en veiligheid op een afdeling. Het kan ook een vorm van sociale controle binnen de groep opleveren, waardoor piw'ers voor hun gevoel minder “politieagent hoeven te spelen.” Dit kan echter ook onrechtvaardig overkomen op gedetineerde vrouwen.

44 Ieder gedetineerd persoon krijgt een piw'er als mentor toegewezen. Zie ook sectie 3.4 Piw'ers, zbiw'ers en bewa's.

45 Schattingen variëren sterk en er is geen sprake van recente gegevens op basis van diagnostisch onderzoek onder de populatie. Op basis van screening wordt geschat dat het gaat om ruim een derde van de populatie in detentie.

“Hier is het zo dat als één iemand het verpest, dan moet de hele groep daaronder lijden. En dat geeft een onveilig gevoel, want eigenlijk, hoe kan ik verantwoordelijk worden gehouden voor Pietje Bell? En dat is niet justice, hè. Dat is niet rechtvaardig, eigenlijk.” (107_ged)

Als voorbeeld wordt genoemd dat vrouwen zelf geen boeken meer mogen invoeren omdat er mensen zijn geweest die op die manier contrabande binnen hebben gebracht. Een ander voorbeeld is dat vrouwen in het verleden zonder toezicht buiten mochten sporten, maar omdat er iemand een keer een poging tot ontsnapping heeft gedaan, mag dat ook niet meer.

“En nu mag [daar] überhaupt ook niet meer gesport worden... en mogen wij ook in de buitentuin niet zonder toezicht, en toezicht is heel vaak weg, dus mogen we nooit meer daarheen. Onze leefruimte is echt drastisch beperkt eigenlijk daardoor, en dat is gewoon één iemand die dus is weggelopen.” (107_ged)

Hoewel de gedetineerde vrouwen geen recht hebben op het gebruik van de betreffende buitenruimtes, zouden ze dit wel fijn vinden. Vanwege (mogelijk) misbruik van de vrijheid is echter besloten om de bewegingsvrijheid hier voor iedereen te verkleinen.

Gebruik maken van uitzonderingen om de vrijheid te vergroten kan bijdragen aan nabijheid en een prettig leefklimaat. Dit gebeurt echter niet altijd op een gelijke manier en is vaak afhankelijk van hoe een piw'er iemands gedrag en de situatie beoordeelt. Die informatie is bovendien vaak niet voor iedereen beschikbaar of wordt niet op dezelfde manier geïnterpreteerd. Dit kan daarmee bijdragen aan ongelijkheid en discriminatie. Ook zorgt het voor frictie tussen de gedetineerde vrouwen onderling. Voor de persoon voor wie een uitzondering wordt gemaakt kan dit heel fijn zijn, bijvoorbeeld in het geval dat iemand extra mag bellen omdat ze iemand niet heeft kunnen bereiken en zich zorgen maakt. Andere vrouwen kunnen echter het gevoel krijgen dat ze hiermee worden benadeeld. Dit geldt zeker wanneer het vaak dezelfde personen zijn voor wie uitzonderingen worden gemaakt, of dat het vrouwen zijn met bepaalde kenmerken, zoals verbaal sterke vrouwen. Er zijn ook vrouwen die aangeven dat ‘mooie vrouwen’ vaker dingen voor elkaar krijgen:

“Wat ik heel erg vervelend vind, is dat hoe mooi je bent, hoe jong je bent en hoe goed je met je kont kan draaien, dan val je op bij piw'ers, vooral de mannelijke piw'ers dus. En als ze dan vragen: goh, mag ik alsjeblieft videobellen? Achter mekaar wordt het voor je geregeld.” (29_ged)

Piw'ers geven ook aan dat het soms lastig is om te beslissen of het verstandiger is om een regel te handhaven of een uitzondering te maken: een uitzondering kan voor de individu het beste zijn en bijdragen aan diens welzijn, maar kan collectief onrust veroorzaken.

“Als je een uitzondering maakt, de volgende, die onthoudt die uitzondering en dan heb je weer het volgende probleem, want ‘zij heeft het wel gekregen en ik krijg het niet.’” (97_mdw)

Dergelijke discussies over uitzonderingen en maatwerk komen in alle PI's terug. De afwegingen in PI Zwolle zijn soms wel van andere aard dan in PI Ter Peel en PI Nieuwersluis. Dit lijkt onder andere te verklaren door de speciale regimes; er zijn namelijk meerdere PPC-afdelingen, een ISD-afdeling en een TA. Op deze afdelingen werken meer medewerkers in verhouding tot gedetineerde personen dan op reguliere (HvB en gevangenis) afdelingen. Daarnaast werken op PPC- en ISD-afdelingen geen piw'ers maar zbiw'ers (zie sectie 3.4 Piw'ers, zbiw'ers en bewa's). Tot slot zijn behandelcoördinatoren en psychologen nauw bij het werk op de afdeling betrokken. Op de PPC- en ISD-afdelingen zijn medewerkers veel bezig met maatwerk en wat mogelijk is (binnen het grijze gebied) om goede zorg voor het individu en de veiligheid op de afdeling te kunnen waarborgen. Dit kan tot discussies leiden met bewa's, die vanuit een focus op beveiliging soms andere keuzes zouden maken. Dergelijke discussies vonden in alle PI's plaats.

“Beveiliging is heel erg zwart-wit. Heel erg, die hebben vooral regels. Dit mag, dat mag niet. En hier op de PPC werk je toch ook wel een groot gedeelte in het grijze gebied. Kijk, veiligheid is natuurlijk de hoofdzaak en daarom botst het soms ook wel eens, want beveiliging is heel erg op veiligheid en wij zijn heel erg op de zorg. En je probeert een beetje samen terug te komen. [...] Bijvoorbeeld, zeg maar, als men in de iso geplaatst is of in de time-out. Bij beveiliging bijvoorbeeld, iemand moet in scheurkleding in de time-out. Maar wat wij eigenlijk willen is dat iemand gewoon eigen kleding bijvoorbeeld aanhoudt, en dan snappen ze soms niet de reden waarom iemand dan in eigen kleding. Maar als je daar met elkaar over in overleg gaat, dan... Ja, dan kom je er meestal wel uit.” (46_mdw)

11.3. Conflicterende belangen

“Kijk, wij staan haaks op elkaar, in die zin, van: hè, wij [bewa's] zijn voor de orde, rust en veiligheid. En de piw'ers zijn meer, eigenlijk, voor de re-integratie en het socialiseren en het begeleiden van de dames. Ja, en dat komt wel eens in botsing met elkaar.” (4_mdw)

Voor gedetineerde personen is het perspectief van de beveiliging soms lastig te begrijpen en kan het bijdragen aan het gevoel om niet als mens (maar als 'veiligheidsprobleem') gezien te worden. In sommige situaties kan dit ook leiden tot ervaringen van sociale onveiligheid, vooral wanneer dit het verblijf op cel betreft. De cel is de persoonlijke woonruimte van een gedetineerde vrouw. Als iemand die ruimte zonder toestemming betreedt of zonder toestemming binnenkijkt, voelt dat als inbreuk op de privacy. Hoewel veel medewerkers zich hiervan bewust zijn en de meeste ook aankloppen voordat ze de deur op het luikje (of gordijntje) openen, is dit niet altijd het geval. Bovendien maakt ook de manier waarop men dit doet verschil voor de beleving van gedetineerde vrouwen.

“Hij [een bewa] klopt ook nooit aan de deur, want er staat ook in heel veel papieren: eerst kloppen, dan wordt de sleutel omgedraaid. Hij doet dat nooit. Er is nog iemand die het ook niet doet. Die komt gewoon de sleutel erin, bam, deur open. Voor hetzelfde geld sta ik daar in mijn blootje. Kijk, ik weet ongeveer wanneer, hoe of wat de deuren opengaan. En dan houd je er een beetje rekening mee. Dan ga ik echt niet precies om half zeven daar me uit staan kleden. [...] Maar ja, sommigen zijn gewoon respectloos.” (29_ged)

Een bewa legt bovenstaand fenomeen uit.

Respondent: “Ik had laatst bijvoorbeeld iemand, die was aan het klagen omdat ik niet geklopt had. Ja, ik klop ook niet. Als ik ga tellen...”

Interviewer: “Waarom is dat?”

Respondent: “Dat heeft eigenlijk met een stukje veiligheid te maken. Als jij iets aan het doen bent wat niet mag, ik zeg maar wat, je zit een joint te draaien op je bed. Ik klop, kan je het in één klap van het bed afvegen. En dan: ‘huh? Hoi, ik ben niks aan het doen.’ En dan kijk je: ‘oh, ja. Ja. Hoi.’ Terwijl je, als je dat luikje opentrekt, geef je ze niet die kans om wat te gaan verbergen. En dat is eigenlijk mijn... gedachtegang daarachter, waarom ik niet klop.” (4_mdw)

De redenering van deze bewa is dat gedetineerde vrouwen ongeveer weten wanneer ze langskomen om te controleren, dus dat ze dan ook niet moeten douchen of naakt in cel moeten rondlopen. Voor gedetineerde vrouwen voelt dit echter onveilig, omdat ze nooit precies weten wanneer iemand langskomt. Bovendien kan waakzaamheid ook een vervelend en onveilig gevoel geven.

“Ja, dus ik vind gewoon, er moet gewoon een vergadering komen met oude bewa's en bewakers, gewoon van: kijk, je moet gewoon eerst kloppen, want echt, dit is een vrouwengevangenis. Snap je? Je moet eerst kloppen wanneer je via het luikje wil kijken of controle doet. Ik snap het wel, dat... Er zijn bijvoorbeeld bij sommige vrouwen vermoedens dat ze bijvoorbeeld een telefoon hebben of aan het smoken zijn... Als je niet eerst gaat kloppen, dan doe je gewoon het luikje open, want je wil ze inderdaad op heterdaad betrappen, snap je? Maar dat telt niet voor iedereen. Dus ik vind dat gewoon echt, dat dat gewoon moet. Want je voelt je ook zo onzeker, weet je, je zit al vast en dan word je ook soort van... Gewoon, ik vind het, voelt niet gerespecteerd, gewoon. Snap je?” (87_ged)

Hier staat dus het belang van veiligheid en de kans om iemand te kunnen betrappen op rege-lovertredingen haaks op het belang van privacy en respectvolle bejegening. Ook op andere terreinen worden soms conflicterende belangen ervaren. We bespreken de situatie van arbeid in meer detail, omdat dit een tekende context is waarin de conflicterende belangen duidelijk naar voren komen.

11.4. Arbeid: Productie, dagbesteding of begeleiding?

Op doordeweekse dagen kunnen gedetineerde personen werken en geld verdienen. In PI's wordt de overkoepelende term 'arbeid' gebruikt om de plekken waar gedetineerde personen

werken te duiden. Tot juli 2021 was werken in de PI verplicht; met de invoering van de Wet straffen en beschermen is de verplichting verdwenen. Gedetineerde personen die niet willen werken worden 'werkweigeraars' genoemd. Ook kunnen mensen door de medische dienst als arbeidsongeschikt bestempeld worden. In veel PI's bestaat een wachtlijst voor de arbeid; daardoor kunnen niet alle gedetineerde personen meteen aan de slag. Een gedetineerd persoon verdient minimaal € 0,95 per uur. Van dit geld worden bijvoorbeeld boodschappen, sigaretten of de huur van een televisie betaald. De arbeid is over het algemeen een belangrijk onderdeel van het dagprogramma; de meeste mensen werken halve dagen, maar sommige krijgen de mogelijkheid om hele dagen te werken (bijvoorbeeld in de mess in PI Nieuwersluis of in de winkel of wasserij in PI Ter Peel).

Medewerkers die gedetineerde personen begeleiden bij de arbeidsactiviteiten worden in de PI's werkmeesters of arbeidsmedewerkers genoemd. In de taakomschrijving van een werkmeester staat: "Deze zorgt ervoor dat het werk door gedetineerden tijdig en met de juiste kwaliteit wordt geleverd. Dat doen zij onder andere door vakkennis over te dragen aan gedetineerden en hen te motiveren. Ook kwaliteitscontroles van geleverde arbeid en het bewaken van een veilige werkomgeving behoren tot de werkzaamheden van de medewerker arbeid."⁴⁶ Er wordt voor de voorziening in arbeid samengewerkt met externe bedrijven. Arbeid is hiermee gebonden aan bepaalde productie-eisen. Over de werkzaamheden wordt dan ook gesteld: "het is zowel een zinvolle dagbesteding voor gedetineerden als een bedrijfseconomische activiteit."⁴⁷

De dagelijkse begeleiding, controle van de kwaliteit van het werk en het waarborgen van de algemene veiligheid zijn taken die soms in conflict kunnen zijn voor arbeidsmedewerkers. Onderstaand voorbeeld uit een observatieverslag geeft dit weer.

Twee medewerkers van de beveiliging (één bewa en één medewerker van het Bureau Inlichtingen en Veiligheid [BIV]) geven een presentatie aan arbeidsmedewerkers. Ze moedigen hen aan om meer te rapporteren en door te geven aan de beveiliging en, specifiek, het BIV. Als sommige gedetineerden heel veel met elkaar optrekken bijvoorbeeld, of als iemand andere verdachte dingen ziet. [Arbeidsmedewerker A] geeft aan dat ze laatst een melding heeft gedaan over een gedetineerde man. De man kreeg daardoor een UC (urinecontrole). Haar volgende dienst stond de gedetineerde man redelijk agressief aan haar deur: "jij hebt een melding gemaakt!" [Arbeidsmedewerker A] vraagt zich af waarom haar naam bij hem terecht was gekomen (hier is ze zelf al achteraan gegaan), maar vooral in hoeverre hun veiligheid wordt gewaarborgd. [Bewa B] van de beveiliging reageert kortaf en streng: "je werkt in een bajes, dit hoort erbij", "als ik mensen in een iso zet vinden ze mij ook niet aardig, ik trek me daar niks van aan", "ik zit daar misschien wat harder in". [Arbeidsmedewerker A] probeert nog aan te geven dat ze slechts een situatie wilde schetsen en zich afvroeg hoe daarmee om wordt gegaan, maar ze wordt niet begrepen.

46 <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen/reintegratie/arbeid>

47 <https://www.dji.nl/justitiabelen/documenten/publicaties/2015/12/01/in-made>

Bovenstaande situatie toont de complexiteit van de rol van een arbeidsmedewerker (en van andere medewerkers in PI's), en ook het gebrek aan begrip van sommige andere medewerkers.⁴⁸ Arbeidsmedewerkers kunnen zich ongemakkelijk voelen bij de vraag om 'opvallend gedrag' te rapporteren, omdat dit een impact kan hebben op de professionele relatie met gedetineerde personen.

De arbeid wordt door arbeidsmedewerkers gezien als een prettige plek voor gedetineerde personen. Werkmeesters voeren gesprekken met gedetineerde personen over emoties en (wanneer relevant) over delicten en thuissituaties. Ze krijgen vaak veel mee van de dagelijkse gesprekken en zaken onder gedetineerde personen. Veel gedetineerde personen bevestigen dat de arbeid een plek is waar je je gedachten kan verzetten en de tijd hebt om te praten met andere mensen.

“Op de arbeid heb ik dus nooit problemen gehad. [...] Want ik ben niet zo dat ik... Ik houd niet mijn mond, weet je, als ik iets voel, voel ik iets. Dus dat is bij arbeid juist wel heel erg fijn. Ja, zodat ik wel een plek heb waar ik gewoon mezelf kan zijn. [...] Ja, ik vind dat ze dat daar heel goed doen. Zoals [werkmeester], die voert dan wel eens een gesprek met mij over best wel emoties en zo. Maar dan wel op een manier dat je weet: mensen luisteren altijd mee. Maar wel op een manier om ook te laten zien dat er een andere kant van mij is. Die ook ergens mee zit. En dat vind ik wel mooi om te zien dat ze daar haar best voor doet.” (91_ged)

“Ze komen elke dag langs bij alle tafels om te kijken: hoe gaat het met iedereen? Of je behoefte hebt om te praten. Dat is top. Arbeid krijgt een tien plus.” (133_ged)

“Ook al is het geen leuk werk, je bent er even uit.” (122_ged)

De meest duidelijke boodschap over de arbeid die terugkomt in ons onderzoek is dat de werkmeesters de sfeer op een arbeidsplek bepalen. De arbeid kan als veilig en prettig ervaren worden als er (indien gewenst) goed gepraat kan worden met medewerkers en andere gedetineerde personen. Een grotere druk op productie kan echter bijdragen aan een onprettige sfeer. De verschillen hierin tussen medewerkers zijn ons opgevallen tijdens de observatiedagen op de arbeid. De ene arbeidsmedewerker is productiegericht, streng en wil niet al teveel 'lawaaï' op de werkplaats; de andere arbeidsmedewerker hecht meer belang aan sociale cohesie, een glimlach op het gezicht van de gedetineerde personen, en verbinding tussen personeel en gedetineerde personen (en natuurlijk zijn er medewerkers die daar ergens tussenin zitten).

.....

48 Sinds een aantal jaar heeft elke inrichting een BIV. De taken van het BIV zijn om informatie en signalen te verzamelen en interpreteren over gedetineerde personen die als risicovol zijn aangemerkt, bijvoorbeeld in het kader van radicalisering en georganiseerde criminaliteit (<https://sophie.oidji.nl/nl/ui#/catalog/course/028fa8f1-9053-45f8-80e0-feec99b83159>).

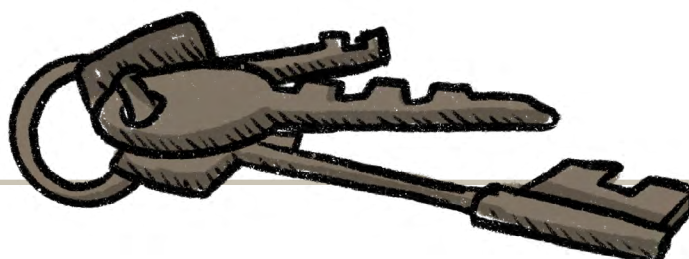
Vanuit medewerkers buiten de arbeid hoorden we – met name in PI Ter Peel en PI Zwolle – meermaals geluiden over een gebrek aan flexibiliteit onder arbeidsmedewerkers (wat mogelijk te maken heeft met de gestelde productie-eisen). Op het moment dat (bijvoorbeeld) geestelijk verzorgers of medewerkers van de medische dienst gedetineerde personen komen halen voor een gesprek (bijvoorbeeld omdat iemand hele dagen werkt), wordt dat niet altijd gewaardeerd door de werkmeesters. Ook zitten er verschillen tussen medewerkers wanneer een geestelijk verzorger een gedetineerde vrouw ophaalt: de ene zegt simpelweg “nee”, en de ander zegt “ik ga haar halen.”

“Want arbeid hier, is, het is God. [lacht] Het is heel belangrijk. Voor de inrichting, want er is een winkel. En ook voor de dames, want wij moeten niet vergeten, er zitten ook vaak mensen met buitenlandse afkomst. Ja, zij krijgen zo geen geld [van contacten buiten de PI]. Ze moeten gewoon werken om te kunnen bellen, te kunnen... tabak of iets.” (74_mdw)

“In principe mag ik de dames niet zien tijdens arbeidsmomenten, maar soms is het niet anders dan dat ik even iemand moet zien die op arbeid zit. Dus dan vraag ik ook even: ‘goh, mag ik haar heel even meenemen?’ Dat is wel altijd wat ingewikkeld, want daar zit, nou ja, ook een financiering en productie aan vast. Maar ja, ik probeer er omheen te bewegen. Dat lukt niet altijd.” (25_mdw)

De belangen van medewerkers van de arbeid stroken dus niet altijd met de belangen van andere afdelingen of betrokkenen (zoals geestelijk verzorgers) in de PI, wat voor onvrede onder zowel medewerkers als gedetineerde personen kan zorgen. Voor ons is het niet duidelijk in hoeverre in de opleiding van arbeidsmedewerkers aandacht is voor de manier waarop ze alle verschillende taken en belangen dienen te combineren, maar bejegening komt in ons onderzoek naar voren als een belangrijk onderdeel van hun werk.

Conflicterende doelen, rollen en belangen zijn een duidelijk thema in ons onderzoek. Waar medewerkers op de afdeling (piw'ers en zbiw'ers) waarde hechten aan maatwerk en het opbouwen van een goede band, zijn medewerkers van de beveiliging (bewa's en medewerkers van het BIV) meer gericht op het handhaven van regels en het mijden van risico's. Dit kan gevolgen hebben voor de sociale veiligheid van gedetineerde personen, vanwege de impact van beslissingen en de mate waarin interacties als respectvol worden ervaren. Respectvolle en rechtvaardige bejegening zijn belangrijk voor een gevoel van sociale veiligheid, omdat dit deels compenseert voor het gevoel van afhankelijkheid en machteloosheid dat gedetineerde personen ervaren. Ook medewerkers onderling ervaren soms dat belangen (zoals een goede verstandhouding, maatwerk en regelnaleving) schuren, wat frustraties en conflicten kan opleveren.



Hoofdstuk 12

Afstand en nabijheid

Voor veel mensen is het begrip ‘afstand-nabijheid’ onlosmakelijk verbonden met het werken in een PI. Het is dan ook een onderwerp waar we veel over hebben gehoord tijdens ons onderzoek; vaak omdat medewerkers het zelf ter sprake brachten, maar ook omdat we er actief naar vroegen tijdens de interviews. In het Inspectierapport komt dit ook als thema naar voren en worden veel voorbeelden genoemd die te maken hebben met afstand-nabijheid, zoals het aannemen van eten, het delen van persoonlijke informatie, aanspreken met de voornaam en het geven van complimenten. Afstand wordt gezien als “zakelijker” (Inspectie Justitie en Veiligheid, 2023, p. 17), nabijheid als “informeler” (p. 17). In de gedragscode van DJI staat het als volgt omschreven:

“In contacten met justitiabelen zorg je dat je professionele afstand houdt, maar toch dicht bij hen staat. Professioneel gedrag is onmisbaar bij het vinden van de moeilijke balans tussen persoonlijk en zakelijk contact.” (DJI, 2016, p. 20)

De genoemde balans komt overeen met wat er in de gevangenisliteratuur wordt geschreven over een ‘juiste’ omgang tussen medewerkers en gedetineerde personen:

“‘Right’ relationships [sit] somewhere between formality and informality, closeness and distance, policing-by-consent and imposing order.” (Liebling, 2011, p. 491)

Het onderscheid tussen “*policing-by-consent*” en “*imposing order*” verwijst naar de wijze waarop macht wordt uitgeoefend: een goede (juiste) omgang vergroot de ervaren legitimiteit (oftewel, het gevoel van mensen dat ze rechtvaardig behandeld worden) en draagt daarmee bij aan medewerking vanuit de gedetineerde personen. Dit vermindert de noodzaak om dwang en geweld te gebruiken. Zowel te veel afstand als te veel nabijheid kunnen een bron zijn van sociale onveiligheid. Het vinden van de juiste balans is echter bijzonder ingewikkeld; er kunnen bovendien verschillen bestaan in de persoonlijke voorkeuren van gedetineerde personen en medewerkers.

Hoewel het begrip afstand-nabijheid onderdeel is van het discours (zie voetnoot 35), is er weinig duidelijkheid over hoe dit precies geïnterpreteerd moet worden en wat het betekent voor de dagelijkse werkzaamheden. In deze sectie maken we een onderscheid tussen een sociale en fysieke component van afstand-nabijheid. De sociale component (zie sectie 12.1 Sociale afstand-nabijheid) betreft de verbale en non-verbale communicatie tussen medewerkers en gedetineerde personen, waaronder het algemene sociale contact, het delen van informatie en het geven van complimenten. We bespreken hier de (verschillen in) interpretatie van grenzen en wat dit betekent voor medewerkers en gedetineerde personen, en de omgang tussen beide. De fysieke component (zie sectie 12.2 Fysieke afstand-nabijheid) betreft voornamelijk aanrakingen (maar ook fysieke afstand, respect voor lichamelijke integriteit en persoonlijke ruimte). In sectie 12.3 gaan we in op verliefde gevoelens die kunnen ontstaan in de omgang tussen medewerkers en gedetineerde personen.

Een opvallende bevinding van ons onderzoek is dat het begrip afstand-nabijheid meer geassocieerd wordt met afstand dan nabijheid. Afstand wordt gezien als professioneel en nabijheid als risicovol en onprofessioneel. Medewerkers lijken voorzichtig en zelfs bang om nabijheid te tonen. Dit lijkt voornamelijk verband te houden met angst voor beschuldigingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en ongelijke behandeling. Veel respondenten lijken zich – op het moment van ons onderzoek – niet op hun gemak te voelen met ‘nabijheid’ in hun werk.

“ **Respondent:** *“Als man zijnde is het misschien wat... Ja, je bent toch een man, zeg maar, met vrouwelijke gedetineerden. Dus je moet er altijd wel rekening houden, zeg maar.”*

Interviewer: *“Op wat voor manier?”*

Respondent: *“Nou ja, bijvoorbeeld, ik ga niet alleen een gang op bij de [gedetineerde] vrouwen, want ja, als ik bij een luikje sta en iemand heeft wat nodig en zij zegt van: nou, hij heeft dat en dat tegen mij gezegd... Ja, vooral in deze tijd... Als man sta je achter. Dus daar houd ik wel rekening mee, zeg maar.” (140_mdw)*

Het is om allerlei redenen lastig om te bepalen wat de juiste balans is tussen afstand en nabijheid en waar de grens ligt tussen professionele en niet-professionele bejegening. Het is bovendien waarschijnlijk onmogelijk om voor veel vormen van bejegening objectieve grenzen vast te stellen. Zoals we hieronder verder zullen uitleggen, hebben mensen verschillende persoonlijke en context gebonden voorkeuren als het bijvoorbeeld gaat om aanrakingen. Wat voor de een prettig is, is voor de ander grensoverschrijdend. Daarnaast kunnen (algemeen geaccepteerde en persoonlijke) grenzen veranderen, afhankelijk van de tijdsgeest, cultuur en iemands persoonlijke ervaringen.

Er lijkt weinig gepraat, gecommuniceerd en gereflecteerd te worden over de complexiteit van grenzen. Het valt bijvoorbeeld op dat collega's elkaar er wel op aanspreken als ze vinden dat een ander te veel sociale of fysieke nabijheid naar een gedetineerde vrouw toont, maar dat ze elkaar weinig tot niet lijken te wijzen op te veel afstand. Ook vanuit de directie lijkt communicatie vooral de vorm te krijgen van waarschuwingen: dat medewerkers beter geen persoonlijke informatie kunnen delen, geen complimenten over uiterlijk mogen geven en gedetineerde vrouwen nooit mogen aanraken. Oftewel, medewerkers worden aangespoord om voldoende afstand te houden (maar niet voldoende nabijheid).

12.1. Sociale afstand-nabijheid

Onder sociale afstand-nabijheid valt de manier waarop medewerkers gedetineerde personen bejegenen en al dan niet een band opbouwen. Voor gedetineerde vrouwen is vooral een respectvolle en “menselijke” behandeling heel belangrijk in het contact met medewerkers. Hieronder verstaan ze, bijvoorbeeld, dat ze serieus genomen willen worden (d.w.z. vragen serieus nemen en niet uitgelachen worden), als mens gelijkwaardig benaderd willen worden (d.w.z. niet op betuttelende of neerbuigende toon toegesproken worden) en niet beoordeeld willen worden op hun achtergrond of delict. Daarnaast heeft respect ook te maken met een empathische houding (begrip voor de ander), taalgebruik en vriendelijkheid. Om met dat laatste te beginnen: een simpel en vriendelijk “goedemorgen” bij het openen van de celdeuren kan veel betekenen, evenals een geïnteresseerde vraag, zoals hoe het met iemand gaat die dag.

“Nou, je voelt je beter als iemand vraagt: ‘heb je lekker geslapen?’ en ‘goedemorgen’ zegt, toch? Dat is gewoon veel leuker om te horen, hè, dus het scheelt wel met als je iemand hebt: ‘ja, medicijnen, ik leg ze neer’ en de deur gaat dicht. Dus dat vrolijkheidsstraaltje dat mag wel op zijn tijd, ja.” (28_ged)

“Hier in het gebouw, ik vind dit gewoon veredelde deuopeners. Ik heb wel eens gezegd: ik heb, geloof ik, in één jaar tijd nog nooit, bijna nooit iemand horen zeggen: hoe gaat het met je? [...] Ik zat eerst op [afdeling]. En daar was één vrouwtje, bewa- of, hoe heet het, piw’er en die had wel een grote lach. En daar werd ik altijd vrolijk van, weet je wel. En ook eentje, die in een moeilijke tijd ook even een praatje kwam maken. Dat is zo belangrijk.” (42_ged)

In de manier van bejegenen – en daarmee de sociale afstand-nabijheid – zitten veel verschillen tussen medewerkers. Over het algemeen vinden gedetineerde vrouwen de bejegening van piw’ers prettiger dan die van bewa’s; dit heeft waarschijnlijk ook te maken met de verschillende manieren waarop medewerkers in deze functies in het werk staan en de bijbehorende taken (bejegening is in de functie van een piw’er een explicietere component dan in de functie van een bewa, zie Hoofdstuk 11 over Beveiliging versus bejegening). Toch is er ook verschil tussen piw’ers in de manier waarop ze gedetineerde vrouwen benaderen. Deze verschillen hebben bijvoorbeeld te maken met tijd nemen voor een gesprekje, het (h)erkennen van emoties, en het beantwoorden van vragen. Gedetineerde vrouwen voelen zich niet respectvol benaderd als ze niet serieus genomen worden of als ze herhaaldelijk worden weggestuurd als ze een vraag hebben.

“Er was ook een keer, ik ging dobbelstenen vragen en toen zei de piw’er, van: niet nu! En zo. Weet je? Echt op een toon... Ik dacht gewoon: voor dobbelstenen kreeg ik zo’n antwoord, weet je? En terwijl diezelfde piw’er, de volgende dag was hij zo lief [gelach]. Nee, dat is gewoon shock... Ja, en ik kan je soort van niet echt vergeven als je bij mij zo hebt gedaan gister. Dus dan heb ik liever ook gewoon iets, van: je weet niet in welke bui ze zijn, weet je, dus laat het gewoon. Dus ga gewoon niet zomaar dingen, ga ik niet vragen.” (87_ged)

Respectvolle bejegening heeft voor een belangrijk deel ook te maken met niet oordelen, bijvoorbeeld over iemands delict, maar ook over mentale gezondheid en culturele achtergrond. De manier waarop medewerkers over gedrag van gedetineerde personen praten is belangrijk, zoals een psycholoog in onderstaand citaat uitlegt.

“Ik hoor inderdaad van [piw’ers]: ‘oh, ja, ze wil afdwingen.’ Of ‘ze manipuleert’ of ‘ze dwingt af.’ Ja, en ‘dat moeten we niet laten gebeuren’, bijvoorbeeld. Dan zeg ik ook dat ik heel veel moeite heb met termen als afdwingen of aandacht vragen of, hè, dat soort termen komen vaak wel bij de, nou ja, wat ik zei, bij de persoonlijkheidsproblematiek. En dat ik vooral veel meer zie van: ja, het is een manier om hulp te vragen, het is een manier van communiceren die inadequaat is, dat klopt, weet je wel? Of, ja, afdwingen... Afdwingen vind ik ook altijd een heel naar woord. Daar ben ik heel strak op. Dan komt er ook een reactie [van medewerkers]: ‘en dat gaan we niet-, moeten we niet laten gebeuren. Want

wij moeten de regie houden.’ En dan denk ik, ja, juist denk ik juist, van: als je daar, als je op die manier, er zo tegenover gaat staan, werkt dat alleen maar averechts. Hè, je moet veel neutraler blijven. De grenzen en de kaders moeten wel helder blijven, maar je moet niet het idee hebben: zij wil bepalen, dus wij moeten ook bepalen. Ik zeg: dat ga je altijd verliezen. Het gaat van kwaad tot erger, blijf neutraal. [...] Afdwingen vind ik een hele negatieve lading hebben.” (25_mdw)

De psycholoog beschrijft de reactie die veel medewerkers hebben op bepaald gedrag van gedetineerde personen, namelijk een negatief oordeel dat vervat zit in de bewoordingen die ze gebruiken (“afdwingen”, “aandacht vragen” en “manipuleren”) en de manier waarop ze reageren (“dat moeten we niet laten gebeuren”). We constateren op basis van onze observaties en interviews dat personeel desondanks vaak dergelijke taal gebruikt om gedrag van gedetineerde vrouwen te beschrijven. Dit is te verklaren omdat gedrag, zoals (dreigen met) zelfbeschadiging of bepaalde manieren van hulp vragen, een emotionele respons kunnen oproepen bij medewerkers. In de psychotherapie wordt een dergelijke emotionele respons ‘tegenoverdracht’ genoemd (zie bijv. Stefana et al., 2020), een begrip dat we soms ook in de PI hoorden (vooral onder zbiw’ers in PI Zwolle). Als het medewerkers aan vaardigheden en kennis ontbreekt om een dergelijke emotionele respons goed te kunnen duiden (zoals een psycholoog die bijvoorbeeld wel heeft), dan liggen niet-behulpzame en stigmatiserende reacties voor de hand. Dergelijke reacties werken, zoals de respondent in het citaat hierboven ook aangeeft, averechts en kunnen negatieve gevolgen hebben voor de professionele relatie en het welzijn van de gedetineerde persoon (Van Schie et al., 2024).

12.1.1. Zelfonthulling

Een belangrijk aspect van sociale afstand-nabijheid is zelfonthulling (*self-disclosure* in het Engels). Zelfonthulling is het delen van persoonlijke informatie in de context van een professionele relatie. Zelfonthulling is een veelbesproken onderwerp in literatuur over psychotherapie, waar het in de loop der tijd meer geaccepteerd is geraakt en als functioneel wordt gezien (Van Meekeren, 2017). Het kan bijdragen aan een gelijkwaardigere en authentieke relatie tussen therapeut en cliënt. Bovendien kan het de band tussen therapeut en cliënt versterken (therapeutische alliantie), waardoor het bij kan dragen aan het behandelproces. Aan de andere kant brengt het ook risico’s met zich mee, zoals overschrijding van een grens tussen cliënt en therapeut en aantasting van de professionaliteit van de therapeut (Barnett, 1998; Epstein, 1994; Wachtel, 1993).

Het is belangrijk om op te merken dat interacties in de penitentiaire context plaatsvinden in een gedwongen kader. De gedetineerde persoon wordt eerder gezien als een risico dan een cliënt van een psychotherapeut buiten de forensische context. Bovendien hebben medewerkers (niet enkel psychologen) niet alleen de taak om de cliënt te helpen, maar ook om risico’s te rapporteren. Dit kan het complexer maken om een vertrouwensband op te bouwen (Masters, 2003; Ross et al., 2008). Juist om deze reden is het belangrijk om aandacht te hebben voor de mogelijkheden van (en grenzen aan) zelfonthulling.

Binnen de penitentiaire context lijkt een aantal normen te bestaan over geaccepteerde en niet-geaccepteerde zelfonthulling. Zo werden wij er tijdens ons veldwerk bewust van gemaakt

dat medewerkers hun achternaam (meestal) niet willen delen met gedetineerde personen. Daarnaast zijn mensen vaak terughoudend in het delen van hun exacte woonplaats, of namen van hun partner en kinderen.

Interviewer: *"Vertel jij dan ook dingen over jezelf?"*

Respondent: *"Nee. Het enige wat ik wel eens vertel, is dat ik getrouwd ben, een zoon heb. En verder, ze vragen wel eens of ik op vakantie ben geweest. En dan vertel ik dat ik ergens ben geweest. En sommigen van de dames weten dat ik paardrijd. En dat vinden ze, sommige vinden dat leuk, omdat ze het zelf ook gedaan hebben, dus. Maar verder krijgen ze niks door. Geen achternaam. Helemaal niks. Weten niet waar ik woon, nee."*
(113_mdw)

Voor een buitenstaander zijn deze normen (of, gegroeide gewoontes) vaak niet evident.⁴⁹ Ze kunnen bovendien per afdeling, regime en persoon verschillen, wat mede te maken kan hebben met verschillen in risico-afwegingen. In de PI's wordt het delen van privé-informatie over medewerkers doorgaans beschouwd als een risico: de informatie kan gebruikt worden om iemand onder druk te zetten of lastig te vallen in de privésfeer. Daarnaast zien mensen het al gauw als te veel nabijheid, waarbij het risico zou bestaan dat professionele grenzen uit het oog worden verloren. Het argument van een hellend vlak of glijdende schaal (in het Engels, *slippery slope*) wordt hierbij gehanteerd: een kleine handeling leidt makkelijk tot grotere transgressies. Het risico van dergelijke argumentatie is echter dat het vaak een uitvergroting is, wat als gevolg kan hebben dat er vanuit angst in plaats van vertrouwen wordt gewerkt.

Om meerdere redenen is zelfonthulling een belangrijk onderwerp om op te reflecteren. Ten eerste impliceert het (niet) delen van informatie meer of minder afstand of nabijheid. Ten tweede kan het bewust niet delen van persoonlijke informatie zoals een achternaam de boodschap geven dat iemand niet te vertrouwen is met die informatie. Ten derde versterkt het de ongelijkheid in een relatie, omdat medewerkers wel toegang hebben tot persoonlijke informatie van gedetineerde personen. Deze informatie is bovendien vaak zeer gevoelig (of wordt in ieder geval zo ervaren) omdat die het verleden en delict van een gedetineerd persoon betreft, wat de verhouding nog schever en kwetsbaarder kan maken. Een enkele medewerker voelt dat zelf ook zo.

Interviewer: *"Wat zijn dingen die de vrouwen van jou mogen weten?"*

Respondent: *"Dat ik kinderen heb. Dat ik kleinkinderen heb. Hoe ik tegen het leven aankijk. Ja."*

Interviewer: *"Oké. En mogen ze bijvoorbeeld jouw achternaam weten?"*

Respondent: *"Ja hoor."*

Interviewer: *"Ja?"*

Respondent: *"Van mij wel, ja. Ja, er zijn waarschijnlijk wel collega's die dat niet zo*

.....
⁴⁹ Voor ons ook niet. De achternaam en (professionele) contactgegevens van de projectleider zijn gedeeld met alle respondenten na afweging van ethische belangen en mogelijke risico's. Echter zijn wij 'slechts' passanten en bekleden wij een andere rol dan medewerkers in de PI's, wat mogelijk tot andere overwegingen leidt.

hebben, maar... Mij maakt dat niet zoveel uit. [...] Ja, als ik me onveilig zou voelen, dan zou ik waarschijnlijk wat minder prijsgeven in ieder geval. Ja. Maar, ook aan de andere kant, vertel ik dat ik kinderen heb en kleinkinderen en... alleen om te levelen, om... Dat zij begrijpen dat ik situaties van hun kinderen, kleinkinderen ook kan begrijpen, omdat ik ze zelf ook heb. [...] Kijk, en ik vraag heel veel aan de gedetineerden. Het zou toch een beetje raar zijn als je niks over jezelf vertelt. Zo geldt het voor mij persoonlijk hè?” (118_mdw)

Duidelijk is dat eenieder eigen manieren heeft om een goede (werk)relatie op te bouwen en te onderhouden. Verschillende benaderingen kunnen daarbij soms leiden tot ingewikkelde situaties tussen collega's.

“Met die collega had ik nooit eerder samengewerkt. En die begon eigenlijk dingen te vragen, in het bijzijn van de gedetineerde, over mijn privésferen. En dat heb ik eigenlijk allemaal ontkend en genegeerd. En daarna heb ik hem erop aangesproken van: 'luister, ik vind dat niet heel prettig bij een gedetineerde. Als je die dingen wil vragen: prima. Mag je ook, krijgt je ook gewoon antwoord, maar doe dat gewoon even privé.'” (4_mdw)

We hebben ook verschillen tussen afdelingen en PI's geobserveerd met betrekking tot sociale afstand-nabijheid. In PI Nieuwersluis lijkt er in de kern meer (behoefte aan) sociale nabijheid te zijn van medewerkers richting gedetineerde personen dan in PI Ter Peel, maar in beide PI's worstelen medewerkers met het vinden van een balans tussen afstand en nabijheid, vooral vanwege de casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en de impact van het Inspectierapport en de documentaire. Op de PPC-afdelingen in PI Zwolle observeerden we meer nabijheid; dit komt ook terug in de interviews.

“Nou ja, ik moet wel zeggen: toen ik op regulier [i.t.t. PPC] werkte, vond ik dat nog belangrijker in de zin van afstand ook vooral, omdat, daar is het contact ook heel anders dan hier. [...] Alleen hier vraag je natuurlijk ook wel wat meer van ze in het kader van behandeling, dus dan denk ik: dan kan ik wel heel star gaan zeggen: ja, ik ga mijn leeftijd niet zeggen, of ik praat helemaal niet over mijn thuissituatie, maar dan krijg ik het ook moeilijker vanuit hun. Dus dat doe ik hier wel wat makkelijker dan op regulier, hoor. [...] Kijk, ik zeg nog steeds niet mijn achternaam. Ik zeg nog steeds niet waar ik woon, dat vind ik allemaal, ja, niet... En ook op Facebook en dat soort dingen heb ik mezelf heel erg goed afgeschermd. Maar, ja, de afstand-nabijheid is hier wel wat anders dan dat ik op regulier had, ja.” (71_mdw)

Het belang van zelfonthulling en een bepaalde mate van nabijheid wordt dus erkend in het kader van behandeling. In de context van reclasseringswerk, wat ook betrekking heeft op (voormalig) gedetineerde personen, vinden Phillips et al. (2018) dat zelfonthulling voor de medewerkers bijdraagt aan een goede professionele werkrelatie. Het heeft meerdere functies, namelijk het benadrukken van gedeelde menselijke ervaringen, het tonen van oprechtheid, het creëren van meer gelijkwaardigheid en het uiten van empathie. Net als in therapeutische beroepen, kunnen medewerkers hiermee de vaardigheden ontwikkelen om uiteindelijk positieve invloed uit te oefenen op een veranderproces van de cliënt.

12.2. Fysieke afstand-nabijheid

Onder fysieke afstand-nabijheid verstaan we letterlijk de afstand die mensen al dan niet tot elkaar houden. Daaronder vallen aanrakingen en respect voor lichamelijke integriteit en persoonlijke ruimte. Fysieke afstand-nabijheid is, net als sociale afstand-nabijheid, gerelateerd aan gevoelens van sociale (on)veiligheid. Hier zullen we in de komende alinea's op ingaan.

“Je hebt verschillende aanrakingen natuurlijk. En als verpleegkundige raak je soms mensen aan, omdat je een zalfje moet smeren op iemand zijn rug [...]. Er zijn collega's die soms even een beetje, ja, stoeien, zeg maar, met gedetineerden, maar meer als even een stukje ontlading. Dus dat zijn collega's die zelf een sport-training of opleiding hebben gehad, die zeggen van: nou, weet je, het is goed. Gewoon een beetje sparren, dat idee, en dat gebeurt op een gecontroleerde manier. Er zijn ook weleens gedetineerden die, ja, gewoon emotioneel worden of na een goed gesprek gewoon dankbaar zijn of... Nou, dan even een knuffel geven en dat is meer effe van twee kloppen op een schouder: hé, bedankt, man! Of een boks of dat soort dingen. Maar d'r zit wel een bepaalde functionele afstand, zit daarin, zeg maar.” (9_mdw)

Zoals bovenstaand citaat illustreert, zijn er verschillende vormen van mogelijk fysiek contact tussen medewerkers en gedetineerde personen. Van een hand op de schouder om te troosten, tot fysiek contact om iemand in de isoleercel te plaatsen; er zijn veel momenten waarop het kan of moet gebeuren. Tijdens de interviews is het onderwerp van aanraking consequent uitgevraagd. Bovendien hebben we tijdens de observatiedagen gelet op aanraking tussen medewerkers onderling, gedetineerde personen onderling, en tussen medewerkers en gedetineerde personen en andersom.

Het onderwerp van aanraking is om meerdere redenen belangrijk in de gevangeniscontext; we lichten twee redenen uit. Allereerst zijn gedetineerde personen voor het grootste deel (m.u.v. BZT) aangewezen op zichzelf en elkaar voor intimiteit en fysiek contact. Aanrakingen worden al gauw geproblematiseerd, zeker als het gaat om fysiek contact tussen gedetineerde personen en personeel; dit wordt snel geassocieerd met risico (op bijvoorbeeld geweld, seksueel grensoverschrijdend gedrag en stoornissen) (Brown, 2016). Ten tweede zegt de mate en aard van aanraking iets over de afstand-nabijheid tussen personeel en gedetineerde personen. Sommige aanrakingen kunnen de afstand vergroten, zoals dwingende aanrakingen om iemand naar diens cel te bewegen; andere aanrakingen kunnen de afstand verkleinen, zoals een hand op de schouder om medeleven te tonen.

De manier waarop aanraking wordt ervaren is afhankelijk van de 'aanraker' en de 'aangeraakte' (Field, 2010). Voor de een is wrijven over de rug aanstootgevend of grensoverschrijdend, voor een ander kan dat acceptabel of prettig zijn. De subjectiviteit van de ervaring van aanraking maakt het complex voor medewerkers om in te schatten in hoeverre gedetineerde personen aangeraakt wensen te worden en wanneer dat wel of niet gepast is. Een deel van de medewerkers geeft dan ook aan aanrakingen in z'n geheel te mijden.

“Dus je kunt wel met woorden troosten, maar je kan iemand niet een knuffel geven. [...] Je kunt wel zeggen: ‘oh, het komt goed.’ Maar die arm eromheen, ja dat kan gewoon niet.” (3_mdw)

Het vermijden van aanrakingen kan meerdere redenen hebben. Medewerkers noemen bijvoorbeeld het risico dat een aanraking verkeerd geïnterpreteerd kan worden (als meer dan vriendelijkheid). Ook zijn er veel respondenten die bang zijn beschuldigd te worden van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Verder geven respondenten als redenen dat het verboden of simpelweg ongepast is.

“Aanrakingen zijn hier verboden. En terecht, hè?” (47_mdw)

Ook hier – net als met betrekking tot Sociale afstand-nabijheid – wordt door sommige mensen het risico van het hellend vlak of glijdende schaal (*slippery slope*) aangehaald.

“Dan ga je ook grenzen steeds verder oprekken.” (21_mdw)

Medewerkers nemen wisselende standpunten in als het gaat om de gepastheid van bepaalde aanrakingen, zoals een hand op de schouder om te troosten. Het lijkt afhankelijk van persoonlijke voorkeuren, de situatie, functie en gender van de medewerker (in combinatie met gender van de gedetineerde persoon). De inschatting van de gepastheid en wenselijkheid van een aanraking in een bepaalde situatie lijkt voor medewerkers vooral een kwestie van gevoel.

“Je merkt ook wel een beetje aan diegene zelf wat wel en niet kan.” (82_mdw)

Veel respondenten geven aan dat het voor medewerkers die vrouw zijn meer geaccepteerd (dat wil zeggen, minder risicovol) is om gedetineerde vrouwen aan te raken.

“Maar ik kan bijvoorbeeld wel even een arm op een onder-, hand op een onderhand leggen. Hè, van weet je, wat heftig voor je. Wat je in het normale contact ook doet. En ik ben vrouw, dus dat scheelt wel natuurlijk.” (121_mdw)

Bij sport en in een medische context kunnen aanrakingen functioneel zijn. Toch was ook daar ‘aanrakingen’ een ingewikkeld onderwerp voor alle partijen.

“En daarin heb ik bijvoorbeeld met de fysio wel een probleem. Die vind ik gewoon te handtastelijk. [...] Vind ik gewoon, die komt gewoon te snel, zonder enige uitleg bij plekje waarvan ik denk: dat vind ik niet fijn. Dan zegt-ie wel vaak van te voren dat-ie dat gaat doen en of ik toestemming geef, maar niet helemaal tot op de manier waarop die dat eigenlijk gaat doen. Dus nee, daar ben ik niet meer naartoe gegaan, dat vond ik niet fijn.” (91_ged)

“We hadden sport en we waren met zijn drieën, want het was alleen groen [gedetineerde personen in het plusprogramma]. En ik heb heel erg last van mijn rug, dus toen ging de sportinstructeur mij rugoefeningen leren. En toen lag ik zo op mijn rug en toen ging hij boven mij zitten zo, boven mijn benen. Toen ik weer op cel was, zei ik wel tegen mezelf en dacht ik van: m-hm. Dat vond ik... Hij ging mijn benen naar die kant duwen en naar die kant duwen en op de een of andere manier was dat toch ongemakkelijk. Maar dat komt ook, omdat je denk ik hier zo in een bepaalde bubbel zit en dat niet meer zo gewend bent, dat dat... Ja, dat ik dacht van: oké en ook... Ik dacht: maar mag dat überhaupt wel? Weet je, zo ga je d'r toch over nadenken. En dat was door hem gewoon goed bedoeld, natuurlijk... Om mij die rugoefening... Maar hij zat echt zo boven mij hier en ik dacht: oké. Ja. Je denkt daar toch anders over na, dan dat je daar buiten over na zou denken. [...] Het was niet zo dat ik me d'r onprettig bij voelde, maar ik had wel zoiets van: oh...” (1_ged)

Gedetineerde personen denken – net als personeel – verschillend over aanrakingen; ieder mens heeft immers andere persoonlijke (lichamelijke) grenzen. Voor sommige gedetineerde vrouwen zijn aanrakingen van personeel altijd ongewenst.

“Ik heb liever dat iemand van me afblijft, ik hou daar niet zo van, maar ik heb het [aanrakingen] ook niet gezien naar anderen toe eigenlijk. Dat gebeurt niet.” (28_ged)

De meeste gedetineerde personen geven echter aan dat aanraking in sommige situaties wel gepast of gewenst is. Vaak is dit afhankelijk van een aantal factoren, zoals de band tussen de medewerker en gedetineerde persoon, hoe aardig de medewerker wordt gevonden en hoeveel behoefte iemand heeft aan aanraking.

Respondent: “En weet je wat ik jammer vind? Dat zeg maar, na alles wat gebeurd is, dat je geen knuffel mag krijgen.”
Interviewer: “Nee, mag dat niet?”
Respondent: “Nee, dat mag niet meer, ook niet van een vrouwelijke piw’er. Dat mag niet. Ze hebben het gewoon echt afgesloten, van: piw’ers mogen je niet meer aanraken. Terwijl, misschien, je wil echt een knuffel en dan zegt die piw’er, van: ‘ik wil je echt een knuffel geven, maar het mag niet.’ Weet je? ‘Ik voel je pijn.’ Is zo droog, je voelt het gewoon echt. Iemand staat daar en je kan gewoon niet eens iemand een knuffel geven of zo. Maar ja, mensen hebben het ook gewoon verpest omdat ze zeggen gewoon, van: een knuffel werd van: ‘ja, haar hand was een beetje bij mijn borst...’ Weet je? Dus... Het is gewoon helemaal verkloot.” (87_ged)

Het is ook belangrijk om aandacht te hebben voor culturele variatie in gebruiken en voorkeuren met betrekking tot aanraking. In sommige gebieden – zoals Latijns-Amerika, waar een substantieel aantal gedetineerde vrouwen vandaan komt – is fysieke nabijheid en fysiek contact bijvoorbeeld gebruikelijker dan in andere gebieden of landen, zoals Nederland (Burleson et al., 2018). We hebben meermaals waargenomen en gehoord dat culturele verschillen een rol spelen in de mate van nabijheid en aanraking.

“Het verschil in, zeg maar, de afstand-nabijheid. Met mensen uit Latijns-Amerika... In Nederland geef je een hand op afstand. En in Latijns-Amerika is die eerste kennismaking is veel dichterbij. En als ze iets vertellen, bijvoorbeeld, dan raken ze je hand aan. En in Nederland is dat meteen not done, eigenlijk, zo van: in Nederland is de eerste indruk, jij moet eerst afstand bewaren. Terwijl, de betekenis is eigenlijk hetzelfde. Alleen het wordt anders geïnterpreteerd.” (80_mdw)

Het komt ook voor dat gedetineerde personen medewerkers aanraken of een knuffel (willen) geven. Voor de meeste piw'ers (en bewa's zeker) past het geven van een knuffel niet binnen de kaders van een professionele relatie. Dit ligt echter iets anders voor zbiw'ers in PI Zwolle. Op de PPC-afdelingen kan aanraking namelijk benaderd worden als onderdeel van de behandeling of zorg die nodig wordt geacht voor de gedetineerde personen op de afdeling. We zagen daar ook vaker aanrakingen, zoals het geven van een high five, arm-in-arm lopen, dicht bij elkaar zitten, en soms ook knuffels.

“Nou, we hadden best wel een jong meisje zitten [...]. Ik had best wel gewoon prima band met haar en ik kreeg haar altijd rustig. En toen zegt ze: 'Nou ik wil nog wel een knuffel, ja.' Weet je, dat vind ik al heel anders. Ik laat het meer aan hun over, zeg maar. Als hun die toenadering zoeken dan dat ik dat zou doen.” (82_mdw)

“In sommige gevallen wordt het pedagogisch ingezet. Dat ze een tijdje met een patiënt-, dat er gewoon letterlijk in de behandelplan stond, dat bepaalde personen die persoon een knuffel mochten geven. Dat was dan echt letterlijk zwart-wit afgesproken.” (72_mdw)

Respondent: “Ja, en personeel heeft mij ook wel knuffels gegeven.”
Interviewer: “Ja, en hoe is dat, als je aangeraakt wordt?”
Respondent: “Ja, fijn. Fijn dat ze om je geven en dat ze zien dat je dat net nodig hebt.” (64_ged)

Tot slot merken we op dat fysieke afstand-nabijheid ook betrekking kan hebben op het houden van afstand van elkaar en het (niet) betreden van bepaalde ruimtes. Soms zijn fysieke grenzen onduidelijk, of gelden niet voor iedereen dezelfde grenzen. Een treffend voorbeeld hiervan is het kantoor van personeel. In PI Nieuwersluis is er met tape een scheidslijn aangegeven, waarvan voor ons de boodschap leek te zijn: gedetineerde personen mogen niet achter deze lijn komen (dit was geen overblijfsel van COVID-19). We zagen echter dat hier wisselend mee om werd gegaan: op de ene afdeling leek deze lijn wel gerespecteerd te worden, op de andere niet. Het kwam ook voor dat sommige gedetineerde personen (zoals reinigers) wel een kantoor binnen kwamen, maar andere niet. Voor ons was het hierdoor soms onduidelijk van wie welke ruimte was en wat de geldende regels waren in de betreffende ruimte.

12.3. Verliefde gevoelens

In alle drie de PI's zijn in de afgelopen jaren casussen geweest waarin een medewerker een romantische en/of seksuele relatie bleek te hebben met een gedetineerd persoon. Op papier is elke romantische of seksuele relatie tussen medewerkers en gedetineerde personen ongewenst en onacceptabel, hier komen we in het volgende hoofdstuk ([Hoofdstuk 13 over Seksueel grensoverschrijdend gedrag](#)) op terug. Het onderwerp van aantrekking en (verliefde) gevoelens tussen gedetineerde personen en medewerkers bleek gevoelig te liggen, maar was in onze interviews doorgaans wel bespreekbaar.

Voor veel betrokkenen lijkt het aannemelijker dat een gedetineerd persoon een personeelslid aantrekkelijk vindt dan andersom. In de interviews geeft een aantal gedetineerde personen inderdaad aan sommige medewerkers knap of aantrekkelijk te vinden. Zo noemt een respondent haar afdelingshoofd bijvoorbeeld “een mooie man”, en geeft een gedetineerde man (op een PPC-afdeling) aan dat hij zich in een forensisch psychiatrische kliniek wel eens aangetrokken heeft gevoeld tot een medewerker. Hij begreep toentertijd dat hij daar niks mee kon doen, omdat hij geen overplaatsing wilde riskeren ([waarover meer in sectie 14.3 over Overplaatsingen](#)).

Sommige medewerkers vertellen dat er nog nooit met ze geflirt is in de PI's, maar andere medewerkers geven juist veel voorbeelden van manieren waarop gedetineerde personen hebben laten merken dat ze hen aantrekkelijk vinden.

“Nou ja, dat iemand zegt: ik zou jou wel als man willen hebben.” (139_mdw)

“Van: oh, ben je nog vrijgezel of ben je getrouwd of zo?” (80_mdw)

“Dat [gesprek] ging toen ook over seksuele gevoelens en dat begon toen op een gegeven moment wel heel erg richting te gaan van: nou, ik zou het niet erg vinden als personeel nu eens een keer met mij wat wou doen. Toen ben ik effe uit het gesprek gestapt zo van: nou, dit is wel bijna een open uitnodiging van toe maar, kom maar!” (9_mdw)

Flirtgedrag wordt door respondenten vaak gedefinieerd als het maken van seksueel-geïntende of plagerige opmerkingen richting personeel. Ook het naroeppen of nakijken van personeel wordt vaker genoemd. Verder komt het voor dat medewerkers brieven krijgen van (voormalig) gedetineerde vrouwen, en dat naar contactgegevens wordt gevraagd. Niet iedereen ervaart flirtgedrag van gedetineerde personen als vervelend. Sommige medewerkers reageren met een grapje of zien het als compliment. Vaak worden flirterige opmerkingen of flirtgedrag snel afgekap, bijvoorbeeld door te zeggen dat ze al een relatie hebben.

“Dat vindt mijn vrouw niet zo goed.” (139_mdw)

Uit ongemak loog een medewerker ooit dat hij homoseksueel is (4_mdw). Dit is iets dat vaker terugkomt: medewerkers ervaren het als ongemakkelijk en soms zelfs als onprettig als een

gedetineerd persoon met ze flirt. Medewerkers vragen zich af: “moet je daar dan wel of niet op reageren?” (105_mdw). Sommige mannen geven aan dat ze het lastig vinden dat ze vrijgezel zijn, omdat ze dan niet ‘als afwijzing’ kunnen zeggen dat ze een relatie hebben. Kortom, het ontbreekt medewerkers soms aan handvatten om hun eigen grenzen aan te geven.

Meerdere gedetineerde personen geven aan zich wel eens aangetrokken te voelen tot medewerkers. Medewerkers benadrukken daarentegen met regelmaat dat ze zich niet aangetrokken zouden kunnen voelen tot gedetineerde personen, omdat ze gedetineerd en dus ‘crimineel’ zijn. Dit onderstreept de ongelijkheid en zelfs ongelijkwaardigheid tussen beide. Deze (gepercipieerde) ongelijkwaardigheid wordt door onderstaande citaten geïllustreerd.

“Er zijn wel genoeg mannen hier die rondlopen die ik aantrekkelijk vind. Maar onlangs zei een piw’er: ‘een medewerker hier moet echt niet gaan [...] met criminelen.’ [...] Toen dacht ik van: waarom kan dat niet? En toen zei die van: ‘ja, je zit hier niks voor niks.’ [...] En sindsdien, wanneer ik iemand zie die ik heel knap vind, dan kijk ik weg. Dan zeg ik van: nee, hij ziet mij als crimineel. En hij ziet zichzelf boven mij. Of hij schaamt zich om met mij gezien te worden. Of met mij... Dus dat, dat is zo kwetsend.” (65_ged)

“Als jij in de gehandicaptenzorg zou werken en je werkt met mensen met syndroom van Down. Word je daar verliefd op? Of ben je er bewust van dat je zorgplicht voor hun hebt en dat je voor ze moet zorgen omdat ze het zelf niet kunnen? Dat zie je niet anders, hè. En natuurlijk, ik snap echt wel dat er... Iedereen heeft misschien zijn type. En ik snap echt wel dat hier misschien een man werkt die hier aandacht krijgt van de meest mooie vrouw en buiten niet. En hier binnen opeens de meest mooie vrouw toenadering zoekt omdat ze iets van hem willen hebben. Maar nee, [...] mijn [naaste] is arts. Ik zou het heel raar vinden als zij verliefd zou worden op een patiënt, want je hebt zorgplicht. De dames zijn hier bij ons in de inrichting geplaatst om te zorgen dat zij gedurende hun straf zo goed mogelijk hier zitten. Niet met verliefdheid.” (3_mdw)

Zoals ook naar voren komt in andere interviews, legt de medewerker in bovenstaand citaat (onbewust) de nadruk op het niet verliefd kunnen worden op gedetineerde personen, vanwege de zorgplicht. Uit beide citaten blijkt echter ook het stigma dat met gedetineerd zijn gepaard gaat. Het machtsverschil tussen medewerkers en gedetineerde personen wordt vaak niet genoemd als reden om niet verliefd te kunnen of mogen worden op gedetineerde personen.

Een enkele medewerker geeft aan zelf wel eens te maken hebben gehad met verliefdheid.

“Dat ik ook weleens een keer een gevoel heb ontwikkeld voor een gedetineerde en dat ik op een dag dacht van: hé, ik ga wel iets te... Ik vind het nu wel te leuk op mijn werk, weet je wel. [...] Je kan je gevoel niet altijd de baas zijn. Want als jij een gevoel voor iemand ontwikkelt, dan kan je wel zeggen: dat wil ik niet, maar zo zit Moeder Natuur niet in elkaar.” (41_mdw)

“Ik weet dat toen ik hier net werkte, dat er een patiënt was waarvan ik serieus heb gedacht: nou, dit is wel iemand die als ik die buiten zou treffen, dat er wellicht... Nou, en dat in andere omstandigheden...” (78_mdw)

Erkenning van de mogelijkheid van aantrekkingskracht en verliefde gevoelens – ook vanuit personeel naar gedetineerde vrouwen – is belangrijk in het kader van gelijkwaardigheid als mens. Professionaliteit gaat over de manier waarop met dergelijke gevoelens wordt omgegaan; er wordt door personeel echter weinig ruimte ervaren om hier (zonder gevolgen) het gesprek over aan te gaan. In plaats daarvan constateren we een ongemak met betrekking tot gevoelens van aantrekkingskracht en verliefdheid tussen gedetineerde personen en medewerkers. Mede door het gebrek aan openheid en gesprekken over dit onderwerp is er ook geen consensus over of reflectie op hoe er het beste met gevoelens van aantrekkingskracht of verliefdheid kan worden omgegaan.

Veel piw'ers zijn van mening dat een overplaatsing van een gedetineerde vrouw de beste oplossing is wanneer een piw'er gevoelens heeft voor die betreffende vrouw. In dat geval worden de consequenties gedragen door de gedetineerde persoon die aan de onderkant van de machtsverhouding zit en niet door de piw'er die een machtspositie bekleedt. De afhankelijkheid en machteloosheid wordt op deze manier benadrukt en versterkt. Er lijkt ook onderschat te worden hoe groot de impact van een overplaatsing op een gedetineerde vrouw kan zijn (zie ook sectie 14.3 over Overplaatsingen). Andere medewerkers geven aan dat de collega het beste overgeplaatst kan worden naar een andere afdeling of PI. Dit kan echter openheid over gevoelens in de weg staan, omdat medewerkers vaak graag op hun 'eigen' afdeling blijven werken, mede vanwege de contacten en vertrouwensband die ze met collega's hebben opgebouwd.

In dit hoofdstuk hebben we toegelicht op welke manieren over sociale en fysieke afstand en nabijheid wordt gesproken door medewerkers en gedetineerde personen. We constateren dat veel medewerkers een 'goede' afstand-nabijheid vooral interpreteren als voldoende afstand; nabijheid, daarentegen, wordt vooral geassocieerd met risico. Dit lijkt verband te houden met de angst voor beschuldigingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Nabijheid kan echter ook bijdragen aan een vertrouwensband. Zonder uitspraken te doen over de 'juiste' balans tussen beide, kunnen we stellen dat het belangrijk is om voor zowel afstand als nabijheid aandacht te hebben.

Hoofdstuk 13

Seksueel grensoverschrijdend gedrag

“Wat ik vind, is dat de grens is... volgens mij heeft iedereen een andere grens. Maar iedereen weet wel dat er een grens is. En laten we wel wezen, de excessen die we tot nu toe in beeld hebben gekregen, weet iedereen dat die grens is overschreden. Als jij seks hebt met een gedetineerde in de nachtdienst, nou, volgens mij is er niemand die zegt: nou ja, ach, hè, hij is wat ver doorgeschoten in zijn hulpverlening. Ja, dat kan je zeggen, maar dat is niet waar, hè.” (30_mdw)

Er bestaan meerdere vormen van grensoverschrijdend gedrag. We gaan hier voornamelijk in op ervaringen van seksueel grensoverschrijdend gedrag, omdat dit ook de aanleiding is geweest voor dit onderzoek. We leggen hierbij de focus op seksueel grensoverschrijdend gedrag van medewerkers richting gedetineerde personen; gedetineerde personen zijn toevertrouwd aan de zorg van de Staat, zij kunnen niet aan de setting ontsnappen en zitten in een afhankelijke positie ten opzichte van medewerkers. In sectie 13.1 (Ingewikkelde grenzen) bespreken we dat ‘grensoverschrijdend’ voor verschillende mensen iets anders kan betekenen. Deze factoren kunnen eveneens een impact hebben op meldingsbereidheid en hoe er met meldingen wordt omgegaan; dit komt later in dit hoofdstuk aan bod, in sectie 13.2 Meldingen. In de daaropvolgende sectie (13.3 Victim blaming) zetten we uiteen hoe bepaalde heersende ideeën – die door medewerkers en gedetineerde personen worden geuit – ook in de weg kunnen staan van meldingen, en bovendien relevant zijn om te begrijpen hoe seksueel grensoverschrijdend gedrag kan ontstaan en in stand kan worden gehouden.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag in de penitentiaire context (*staff-on-inmate sexual victimization*) kan bestaan uit seksueel misbruik (*staff sexual misconduct*) en seksuele intimidatie (*staff sexual harassment*) (Rantala, 2018). Seksueel misbruik betreft in deze definitie elke vorm (d.w.z. zowel consensueel als non-consensueel) van seksueel gedrag van medewerker richting gedetineerd persoon.⁵⁰ Denk aan (pogingen tot) aanraking van intieme⁵¹ lichaamsdelen, vaginale of anale penetratie, voyeurisme en exhibitionisme voor seksuele opwinding of bevrediging, et cetera. Seksuele intimidatie betreft gebaren of opmerkingen van seksuele aard van personeelslid naar een gedetineerd persoon. Denk aan neerbuigende of seksueel getinte opmerkingen over iemands gender, kleding of lichaam (Rantala, 2018).

Er kunnen verschillende vormen zijn van seksueel contact, en dus (in ieder geval arbeidsrechtelijk gezien) seksueel grensoverschrijdend gedrag, tussen medewerkers en gedetineerde personen. Ten eerste kan een seksuele relatie instrumenteel van aard zijn: een gedetineerd persoon

50 Op de vraag of consensueel seksueel contact überhaupt bestaat in een penitentiaire setting gaan we in de volgende alinea's in.

51 Dit is een subjectief begrip, en kan betrekking hebben op lichaamsdelen die traditioneel gezien als intiem worden gezien (zoals genitaliën, borsten en billen), maar ook op andere lichaamsdelen.

kan seksuele handelingen verrichten in ruil voor bepaalde privileges of goederen. Ten tweede kan een seksuele relatie een uiting zijn van wederzijdse seksuele behoeftes of romantische gevoelens. Deze twee vormen van seksueel contact sluiten elkaar niet uit (Calhoun & Coleman, 2002). Het is ook mogelijk dat gewild seksueel contact omslaat in ongewild contact (Blackburn et al., 2011). Ten derde kan een medewerker iemand dwingen tot seksuele handelingen vanuit diens machtspositie, bijvoorbeeld door (impliciet) te dreigen met negatieve gevolgen. Tot slot kunnen gedwongen visuele inspecties van het lichaam (visitatie) en fouillering ook vormen van seksueel misbruik zijn als deze niet rechtmatig zijn.

Seksueel contact tussen medewerkers en gedetineerde personen is per definitie grensoverschrijdend vanwege de ongelijke machtsverhouding en de regels van de werkgever. Door de formele afhankelijkheidsrelatie kan niet vastgesteld worden of instemming (*consent*) vrijwillig is; ook als de persoon aan de 'onderkant' van de afhankelijkheidsverhouding instemt met seksuele handelingen. Er kan namelijk nooit geheel uitgesloten worden dat de handelingen alsnog zijn uitgevoerd vanuit een gevoel van angst (voor consequenties) of dwang. Seksuele handelingen kunnen voor gedetineerde personen ook een poging zijn om (lichamelijke) controle terug te winnen in de detentiecontext. In detentie is voor gedetineerde personen namelijk geen sprake van volledige *agency* (zie ook sectie 10.2.1 Informele macht). In Amerikaanse wet- en regelgeving is dit als volgt geformuleerd:

Under the federal criminal code, consent by a prisoner is never a legal defense because of the inherently unequal positions of prisoners and correctional and law enforcement staff who control many aspects of prisoners' lives. (U.S. Department of Justice Office of the Inspector General Evaluation and Inspections Division, 2009, p. 1).

In Nederland wordt in beginsel eenzelfde principe gehanteerd, namelijk dat sprake is van ontucht wanneer seksuele handelingen plaatsvinden in een afhankelijkheidsrelatie (art. 249 lid 2 Sr). De Hoge Raad heeft echter geoordeeld dat een uitzondering kan worden gemaakt op de strafbaarstelling wanneer de rechter concludeert dat de afhankelijkheidsrelatie geen rol heeft gespeeld bij de seksuele handelingen en er daarom wel gesproken kan worden over vrijwilligheid (HR 18 februari 1997, NJ 1997/485). Dit is in een recente zaak bekrachtigd, waarin de rechtbank stelt dat in de betreffende zaak geen sprake is van ontucht door een beveiligder, "omdat de afhankelijkheidsrelatie van de gedetineerde op geen enkel moment een factor is geweest bij het overwegen en uiteindelijk ook aangaan van de seksuele handelingen" (Rb Limburg, 2 april 2024, ECLI:NL:RBLIM:2024:1540). Strafrechtelijk is de betrokken beveiligder (in eerste aanleg) vrijgesproken, wat niet wegneemt dat de medewerker hiermee "gedrag heeft vertoond dat niet bij een beveiligingsmedewerker van een PI hoort" (ibid.).

Er zijn in de afgelopen jaren meerdere casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag door personeel in PI's naar buiten gekomen. We zullen de zaken die al strafrechtelijk behandeld zijn hier niet één voor één uiteenzetten; het is duidelijk dat ze zijn voorgevallen. We hebben onze respondenten bevraagd over het onderwerp van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Sommige respondenten geven aan nog nooit seksueel grensoverschrijdend gedrag te hebben gezien of meegemaakt. Andere geven aan seksueel grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt

of gezien. De casussen waarbij sprake is geweest van verkrachting of seksuele relaties zijn – zover wij weten – reeds gemeld.⁵² Het doel van dit onderzoek is dan ook niet om concrete casussen te onderzoeken. Wel willen we inzicht geven in de factoren die kunnen bijdragen aan grensoverschrijdend gedrag of het in stand kunnen houden.

13.1. Ingewikkelde grenzen

Een complex aspect van onderzoek doen naar dit onderwerp is dat er uiteenlopende interpretaties zijn van ‘grensoverschrijdend.’ Dit is tegelijkertijd een belangrijke bevinding: zelfs als het gaat om seksuele handelingen tussen een medewerker en gedetineerd persoon, weet niet iedere gedetineerde persoon dat dit per definitie grensoverschrijdend is in de penitentiaire context. Vrouwen die voor de eerste keer in detentie komen, weten niet wat ze kunnen verwachten en hebben soms een beeld van gevangenissen dat is gebaseerd op televisie en film. Er zijn ook veel vrouwen uit het buitenland gedetineerd, wat extra onzekerheid met zich meebrengt, omdat ze niet (of in ieder geval minder dan Nederlandse mensen) weten hoe Nederlandse gevangenissen werken of eruit zien. Ter illustratie: een jonge vrouw uit het Caribisch gebied die tijdens ons onderzoek werd binnengebracht in detentie en naar haar cel werd gebracht, vroeg: *“Will they hurt me?”* De aanblik van haar cel en de uitleg van de piw’er stelde haar uiteindelijk gerust; ze had veel erger verwacht.

Het is van belang om op te merken dat er bepaalde situaties zijn waarin er meer ruimte is om grensoverschrijdend gedrag te vertonen. Dit zijn vooral situaties waarin secundair toezicht ontbreekt, zoals wanneer de meeste gedetineerde vrouwen aan het luchten zijn en piw’ers met hen mee zijn naar de luchtplaats. Een andere meer risicovolle gelegenheid (waarvan we ook voorbeelden hebben gehoord) is transport naar het ziekenhuis.⁵³ Ziekenhuisbezoeken kunnen aanvullend lastige situaties opleveren, omdat gedetineerde personen zich dan in een kwetsbare positie bevinden en beveiliging en privacy in conflict kunnen zijn. De aanwezigheid van een medewerker bij een lichamelijk onderzoek of de bespreking van medische informatie is al gauw grensoverschrijdend en een schending (welke niet per definitie seksueel is) van de lichamelijke integriteit en privacy.⁵⁴ Beveiliging kan als rechtvaardiging worden gebruikt (of misbruikt) om deze grens te overschrijden.

Verder is bekend dat een groot deel van gedetineerde vrouwen voor detentie te maken heeft gehad met seksueel misbruik of seksuele uitbuiting (Slotboom et al., 2008), wat het kennen en aangeven van grenzen extra lastig kan maken (Banyard et al., 2002; Breitenbecher, 2001; Cloitre & Rosenberg, 2006; Dirks, 2004). Dit vergt bovendien extra voorzichtigheid, omdat gedrag of opmerkingen trauma’s kunnen reactiveren.

.....

52 We hebben inzicht gehad in de meldingen die bekend waren bij Bureau Integriteit van DJI.

53 De meeste transporten worden uitgevoerd door DV&O. We hebben ook gehoord van situaties waarin medewerkers zelf met een gedetineerd persoon naar het ziekenhuis gaan.

54 Dit is ook in conflict met internationale richtlijnen, zie de Bangkok rules (rule 11.1).

“Ik denk dat dan [bij het insluiten] ook foute opmerkingen vooral gemaakt kunnen worden en ik denk dat bij heel veel dingen degenen die ze maken niet doorhebben hoe fout ze zijn, omdat onze [gedetineerde] dames echt wel een rugzakje hebben. Dus als je daar iets tegen zegt, kan het tien keer erger overkomen dan dat ik het gewoon tegen de buurvrouw zou zeggen, zeg maar. Maar dat is heel lastig. De ene zou zitten te wachten op dat foute grapje, want dan gaat ze glimlachend de nacht in. En de andere krijgt een fout grapje en gaat weer terug in de pijntijd en heeft een klotenacht. Dus dat is best ingewikkeld.” (33_mdw)

Zoals deze respondent zegt: “dat is best ingewikkeld”, zeker omdat het voor mensen moeilijk kan zijn om hun grenzen aan te geven. Dit geldt zeker (en wellicht nog meer) voor gedetineerde personen, gezien de afhankelijkheidspositie waarin zij zich bevinden. Als iemand meelacht of niet aangeeft dat een opmerking ongewenst is, neemt de ander wellicht aan dat het niet grensoverschrijdend was. Dit is echter lang niet altijd het geval: het kan om allerlei redenen heel moeilijk zijn om grenzen aan te geven. Soms komt het besef ook pas achteraf dat een opmerking of situatie grensoverschrijdend was.

Gedetineerde personen die seksueel grensoverschrijdend gedrag (hebben) zien gebeuren bij andere gedetineerde personen worden ook in een lastige positie gezet. Allereerst dienen zij een (moreel) besluit te nemen over het wel of niet melden van dit gedrag, mogelijk met consequenties voor hun eigen positie in de PI. Verder biedt het hen weinig vertrouwen in het systeem en personeel op het moment dat het gedrag ongestraft gebeurt (en soms ongestraft blijft, ook na een melding); ze zullen dit meenemen in hun verdere detentietijd (en leven).

Verder komt uit interviews met zowel medewerkers als voormalig gedetineerde vrouwen naar voren dat mensen die veroordeeld of berispt zijn voor seksueel grensoverschrijdend gedrag meestal hele vriendelijke en behulpzame piw'ers en collega's waren geweest. Mensen vinden het om die reden vaak lastig om het gedrag van een persoon te verenigen met het beeld dat ze over een langere periode van diezelfde persoon hebben gevormd. Het is makkelijker om een 'dader' weg te kunnen zetten als de 'ander', iemand die wezenlijk verschilt van onszelf.

“We zien de dader liefst als een seksueel monster. Een monster dat zo weinig mogelijk gelijkenissen vertoont met ‘de normale man’.” (Stevens, 2019, p. 175)

Echter, dit onderscheid is in de realiteit niet zo evident. Des te groter is de schok vervolgens dus voor de slachtoffers van aanranding en verkrachting (die wij geïnterviewd hebben), en voor de andere betrokkenen in de PI.

“[Piw'er], die hè, die heeft zo'n hoog aanzien, die doet dat nooit. [Piw'er]? Ik steek daar mijn handen voor in het vuur. Wat er ook nog gezegd werd, daar zit je bij hè: ik steek er m'n lul nog voor in het vuur. Zo werd dat gezegd.” (117_mdw)

De overtuiging dat fijne collega's geen grensoverschrijdend gedrag zouden kunnen plegen, draagt bij aan het ongeloof in eerste reactie op beschuldigingen. Deze stelligheid lijkt – vooral in PI Nieuwersluis – inmiddels gematigd.

“Alleen wat ik zei met die ene collega, waar ik mijn hand voor in het vuur stak... Heb ik verbrand en dat doe ik nooit meer.” (15_mdw)

Uit de interviews blijkt dat het geschade vertrouwen wel lijkt bij te dragen aan een bewustzijn dat seksueel grensoverschrijdend gedrag kan plaatsvinden.

Ook medewerkers krijgen soms te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag: van collega's of van gedetineerde personen. Dit zijn net zozeer ingewikkelde situaties: ook hier is het niet altijd duidelijk wanneer gedrag grensoverschrijdend (en seksueel van aard) is en wat vervolgens de meest gepaste reactie is. In onderstaand voorbeeld beschrijft een medewerker haar ervaring met een urinecontrole van een gedetineerde vrouw.

“Dus die vrouw, die had de urinecontrole. [...] Ze had een jurk aan en daaronder had ze geen onderbroek aan. Dus wat zij op een gegeven moment doet, is... Zij trekt d'r jurk omhoog en ging met haar hand daartussen van: hier, moet je kijken, allemaal littekenweefsel, huh, huh. Nou, toen heb ik gezegd: doe normaal, kleeft je aan. Ik zeg: ik hoef daar niet naar te kijken. Ik sta alleen in die cel, dus dat vind ik niet oké. [...] Vervolgens ging zij heel provocerend gedrag vertonen. Later had ze dat bakje, urinebakje, en wilde ze zo met haar benen wijd zo staan, zeg maar, gaan plassen. Nou, toen ben ik weggelopen en toen heb ik gezegd: dat ga ik niet doen.” (18_mdw)

Een ander voorbeeld – dat is voorgevallen tijdens ons veldwerk – gaat over een vrouw die haar borsten aan een beveiligder had getoond.

“Die mevrouw werd aangesproken op d'r kledingvoorschrift, gewoon op een keurig nette manier. En dan loopt zo'n groepje met dames terug naar de leefafdeling hè en die mevrouw vond het nodig om om te draaien, haar borsten aan de collega te tonen en toen weg te lopen.” (142_mdw)

In een bespreking van dit voorval onder collega's is er discussie over de manier waarop hierop gereageerd zou moeten worden. Er is niet meteen een rapport over opgemaakt, waar niet iedereen het mee eens is. De reactie van één van de medewerkers om te verklaren dat er geen rapport is opgemaakt, is dat dit “toch een beetje ingewikkeld is na alles wat er is gebeurd”, waarmee diegene impliciet lijkt te verwijzen naar de casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en het Inspectierapport. Opmerkelijk is ook dat er door iemand grappend wordt gereageerd met de opmerking “de foto's volgen later.” De situatie schetst het ongemak en de morele ambivalentie waarmee over seksueel grensoverschrijdend gedrag wordt gesproken en de onduidelijkheid over de opties om hiermee om te gaan.

13.2. Meldingen

Het is belangrijk om de verantwoordelijkheid voor het (voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag bij medewerkers te leggen: zij dienen de veiligheid en het welzijn van gedetineerde personen te waarborgen. Ook is het essentieel om meldingen van grensoverschrijdend gedrag te faciliteren en onderzoeken: zowel van slachtoffers als omstanders, van gedetineerde personen en van medewerkers. Het melden van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag lijkt wellicht op

het eerste gezicht voor zowel medewerkers als gedetineerde personen simpel: je stapt naar je leidinggevende, het afdelingshoofd, of bijvoorbeeld de Commissie van Toezicht. In de afgelopen jaren is een aantal casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag inderdaad aan het licht gekomen doordat medewerkers en gedetineerde personen hun verhaal hebben verteld. Het maken van een melding is echter (nog steeds) niet zo simpel en vanzelfsprekend als het op papier lijkt.

Allereerst kan de drempel voor gedetineerde personen om melding te doen van seksueel grensoverschrijdend gedrag om allerlei redenen hoog zijn. Slachtoffers kunnen (terecht) bang zijn dat ze niet geloofd worden of dat ze als medeschuldig worden gezien; seksueel misbruik gaat immers nog steeds vaak gepaard met *victim blaming* (Eigenberg & Garland, 2008). Dit houdt in dat slachtoffers (deels) verantwoordelijk worden gehouden voor wat hen is overkomen, bijvoorbeeld omdat ze onvoldoende zouden hebben gedaan om hun slachtofferschap te voorkomen of het zelfs zouden hebben ‘uitgelokt’. We komen hier in [sectie 13.3](#) over Victim blaming nog op terug. Een andere mogelijke barrière voor melding is dat gedetineerde personen bang kunnen zijn voor negatieve consequenties, zoals overplaatsing of verlies van een baantje, zeker als zij dit al eens – bijvoorbeeld bij iemand anders – hebben gezien gebeuren.⁵⁵ Zichtbare negatieve gevolgen kunnen andere vrouwen ervan weerhouden om melding te maken van seksueel grensoverschrijdend gedrag (Daly et al., 2023).

Verder kan seksueel misbruik gepaard gaan met gevoelens van schaamte of schuld. Het is ook mogelijk dat de seksuele handelingen berusten op veronderstelde vrijwilligheid, of dat dit in eerste instantie zo was en later veranderde. Hoewel dit niet afdoet aan de grensoverschrijdende aard van het gedrag, is de kans dat het gemeld wordt kleiner. Uit de interviews met de voormalig gedetineerde vrouwen blijkt dat in het verleden vrouwen die melding hebben gemaakt van grensoverschrijdend gedrag vaak niet werden geloofd.

“Dus ik heb een afspraak gemaakt met politie, met de Zedenpolitie, en nou dan ga ik aangifte doen. Dus ik daar naartoe gegaan, hè? [...] Nou, daar komen twee rechercheurs binnen. Die zeiden van ‘zo, ja ik weet wie jij bent. Ik ken jouw zaak. Dus wat kom jij hier doen? Wat dacht je, gaan we nou een collega pakken?’ Dus nou, wat doe je dan? [...] Dus ik ben weer weggegaan.” (109_exged)

Ook mensen die een geschiedenis van sekswerk hebben zijn extra kwetsbaar op dit gebied. Ten eerste lopen zij een groter risico op seksuele uitbuiting, ten tweede worden meldingen van grensoverschrijdend gedrag mogelijk minder snel geloofd, en ten derde kunnen ze bij meldingen geconfronteerd worden met opmerkingen dat ze het zelf hebben gewild of uitgelokt (Sprankle et al., 2018).

.....

55 Het is wettelijk vastgelegd dat iemand die geklaagd heeft over seksueel grensoverschrijdend gedrag hier geen nadelige gevolgen van mag ondervinden; dit wordt het verbod op victimisatie genoemd (art. 8a AWGB).

“[De dader zei tegen me] ‘Niemand gaat je geloven.’ En ik werkte gedwongen in de prostitutie. Oké, de ene zegt gedwongen, de ene zegt vrijwillig, laat maar. Maar ik werkte in de prostitutie dus niemand gaat me geloven en bla bla bla. Dus ja, oké.” (40_exged)

Gedetineerde vrouwen met eerdere ervaringen van seksuele uitbuiting kunnen eerder geneigd zijn om het als normaal te zien dat ‘seksuele diensten’ worden bewezen in ruil voor andere zaken. Het is ook mogelijk dat vrouwen niet precies weten welk gedrag grensoverschrijdend is (of voelt) en hoe ze dit kunnen melden. Dit kan zeker het geval zijn voor vrouwen die de taal niet machtig zijn of een culturele achtergrond hebben waarin seksueel misbruik geassocieerd wordt met schaamte. Voor vrouwen die eerder misbruik hebben meegemaakt (al dan niet in een institutionele context) kan het vertrouwen in instanties bovendien ernstig zijn aangetast. Crewe et al. (2017, p. 1373) schrijven over vrouwen in detentie:

“Very often, trust in others had been corroded in a cumulative manner, so that the psychological consequences of intimate and domestic abuse were compounded by a perception that other family members and state organizations (e.g. social services, local authorities, the police) had disbelieved their claims or failed to intervene on their behalf.”

De situatie wordt bemoeilijkt doordat meldingen soms niet (direct) te verifiëren zijn en in sommige gevallen niet blijken te kloppen. Valse beschuldigingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag zijn een onderbelicht fenomeen in de literatuur. Een recent onderzoek in een Amerikaanse vrouwengevangenis (Dunton et al., 2024) brengt aan het licht dat beschuldigingen ingezet kunnen worden om anderen te bedreigen, intimideren of pesten (*weaponization*). Dit geldt zowel voor beschuldigingen van andere gedetineerde vrouwen als medewerkers. Volgens respondenten in het desbetreffende onderzoek worden valse meldingen bijvoorbeeld gedaan vanwege conflicten of jaloezie in (intieme) relaties tussen vrouwen onderling, uit boosheid naar personeel, of om overplaatsing af te dwingen. De focus op valse beschuldigingen zorgt er echter voor dat beschuldigingen niet altijd serieus genomen worden, wat ook een risico lijkt te zijn binnen de penitentiaire context.

Wanneer het onderwerp van seksueel grensoverschrijdend gedrag ter sprake kwam in gesprekken met medewerkers (en soms met gedetineerde vrouwen), hoorden we vaak zinnen als “*die maak ik heel veel mee, dat er verhalen zijn en dat blijkt dat het niet waar is*” (97_mdw). De relativering die regelmatig wordt toegevoegd, leidt in zekere zin af van de incidenten die hebben plaatsgevonden en de schade en gevolgen voor de slachtoffers. Het is voorstelbaar dat medewerkers willen laten zien dat niet alles dat in media is gezegd (volgens hen) waar is en aandacht willen vragen voor de impact die (valse) beschuldigingen op hen hebben. Het risico is echter dat hiermee de nadruk komt te liggen op valse beschuldigingen, wat er voor kan zorgen dat de gevolgen voor de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag worden gebagatelliseerd en dat toekomstige slachtoffers minder snel worden geloofd (Tuerkheimer, 2017).

Daarbij komt in interviews meerdere keren naar voren dat gedetineerde personen soms op mogelijk negatieve gevolgen van het maken van een melding gewezen worden, wat afschrikt. Ook gedetineerde personen die een melding maken voor iemand anders kunnen (ongewenste en bijkomende) consequenties ervaren van het maken van een melding:

“En die medewerker, die zat gewoon te zoenen met een gedetineerde en dat had ik gezien. En toen had ik dat ook verteld en toen ben ik ook meteen hupla, overgeplaatst.” (39_ged)

Voor ons is het niet mogelijk om vast te stellen of de overplaatsing van bovenstaande respondent een direct gevolg was van het maken van de melding, maar dit heeft voor deze gedetineerde persoon wel zo gevoeld. Wanneer er niet wordt gecommuniceerd of overlegd met een gedetineerd persoon over (de reden achter) een overplaatsing, is het voorstelbaar dat dit causale verband wordt gelegd.

Ook wordt het medewerkers niet altijd in dank afgenomen op het moment dat ze een melding doen van grensoverschrijdend gedrag van een collega.

“Toen heb ik het toch met mijn collega waar ik die dag mee aan het werk was - die hier nog niet lang werkte - dat gedeeld. En toen hebben we de senioren erbij gehaald. Ik denk dat wij voor mijn gevoel drie kwartier gepraat hebben en uiteindelijk heeft die gezegd: je moet toch een melding maken. En dat heb ik gedaan. Alleen dat is me niet in dank afgenomen, dus daar heb ik zelf heel veel last van gehad. [...] Ja, ik heb toen het begin gezegd: eigenlijk heb ik spijt van dat ik die melding heb gemaakt. Maar dan zeg ik meteen tegen mezelf: maar nee, je hebt het goed gedaan. En het maakt het wel moeilijker om het gewoon een keer dat te doen, ja, want... [...] Het voelt niet goed dat je iets goeds doet en d'r vervolgens zoveel last van gaat krijgen.” (101_mdw)

In het geval zoals hierboven beschreven, komt de loyaliteit in een team in het gedrang. Dit kan een grote impact hebben op de sociale veiligheid die door de medewerkers in het team ervaren wordt. Medewerkers geven aan dat ze het moeilijk kunnen vinden om melding te doen van ongepast gedrag, omdat het als klikken of ‘snitchen’ kan voelen, wat in de PI's als negatief wordt gezien.

Respondent: “Ik zou niet heel makkelijk gewoon achter iemands rug om gaan klikken van: hé, die heeft een relatie.”

Interviewer: “Voelt dat dan als klikken?”

Respondent: “Ja, dat is het eigenlijk natuurlijk niet, maar dan voel ik mezelf gewoon niet zo prettig bij. Dat is gewoon niet... Dat heeft niet mijn persoonlijke voorkeur om dat zo te doen. [...] Eigenlijk terechte vraag die je mij net stelt van: vind je dat dan snitchen? Of vind je dat dan... Hè. Dat zegt eigenlijk wel wat, dat-dat misschien soms zo kan voelen. En ik denk dat het daarom bijvoorbeeld goed is dat het een onderwerp is. Dat-dat niet zo hoeft te voelen, maar dat is dus blijkbaar wel nog zo, doordat je dan misschien het gevoel kunt hebben van: er wordt dan niet echt voor je gezorgd. Dus dan word je een beetje aan je lot overgelaten als jij ergens iets aan het licht brengt en uiteindelijk is er niet voldoende bewijs van, dan ben jij wel de pispaal van dat team, snap je? Of de snitch, of hoe je het wil noemen, hè.” (93_mdw)

Zoals deze respondent ook aangeeft, wordt niet voor elke melding bewijs gevonden. Dit is lastig, omdat het wel het vertrouwen tussen medewerkers onderling kan beschadigen, wat juist heel belangrijk is om het werk goed te kunnen doen.

“Ik ben nog steeds van mening dat hier mensen rondlopen die blij zijn als heel die onderzoeken voorbij zijn, omdat het niet bewezen kan worden” (117_mdw)

Dit heeft gevolgen voor zowel de melder – omdat diens geloofwaardigheid en betrouwbaarheid in twijfel kan worden getrokken – als voor degene over wie de melding is gedaan, omdat diens integriteit in twijfel is getrokken.

13.3. Victim blaming

Een ander probleem dat het doen van meldingen in de weg kan staan, is het risico dat slachtoffers verweten wordt het grensoverschrijdend gedrag uitgelokt te hebben. Dit is *victim blaming*, oftewel het slachtoffer verantwoordelijk houden voor het gedrag van de dader. *Victim blaming* hebben we zowel onder medewerkers als onder gedetineerde vrouwen veel gehoord tijdens ons onderzoek. Dit gebeurde zonder dat hier vervolgens op werd gereflecteerd; de desbetreffende respondenten leken zich niet bewust van wat ze impliceerden. Ter illustratie:

“Die vrouwen lokten ook wel dingen uit.” (1_ged)

“D'r zal ook heus wel iets voorgevallen zijn, geloof ik gelijk, maar ik denk dat het ook vaak te maken heeft gehad met dat vrouwen het zelf uitgelokt hebben. [...] Kijk, dat je een kort broekje aan hebt, prima, maar het moet niet zo zijn dat je een rokje aan hebt, dat als je bukt dat je alles ziet bijvoorbeeld. Ik zeg maar wat. Shirtjes die helemaal tot daar zijn uitgesneden. Dat moet je dan gewoon niet doen. Dan vraag je er gewoon zelf om, hè.”⁵⁶ (22_ged)

Dat veelvuldig op deze manier wordt gesproken over seksueel grensoverschrijdend gedrag (namelijk dat het wordt uitgelokt) kan het doen van meldingen in de weg staan. Het schept een verwachting dat een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag niet serieus genomen zal worden door personeel en andere gedetineerde personen, of dat iemand er zelf de schuld van krijgt. Daarnaast loopt iemand het risico slachtoffer te worden van geroddel, pesterijen, buitensluiting en overplaatsing. Het draagt bovendien bij aan normvervaging met betrekking tot daderschap, wat toekomstig grensoverschrijdend gedrag in de hand kan werken. Impliciet geeft een dergelijk narratief namelijk de boodschap dat het niet zo erg is wat de dader heeft gedaan; dat die eigenlijk in bepaald opzicht zelfs het slachtoffer is van ‘een vrouw op jacht’.

“Kledingvoorschriften worden voor vrouwen opgesteld zodat mannen zich kunnen inhouden.” (40_exged)

We constateren ook dat boodschappen worden afgegeven (bijvoorbeeld via briefjes aan de muur) over de manier waarop vrouwen zich dienen te kleden; zowel informeel (zoals blijkt uit bovenstaande quotes), als formeel. In de PI's die we hebben bezocht wordt gecommuniceerd

.....
56 Gedetineerde personen in Nederland mogen hun eigen kleding dragen in detentie. Voor gedetineerde personen die zelf geen kleding hebben, wordt deze beschikbaar gesteld door de PI.

dat vrouwen hun billen, borsten en buik moeten bedekken.⁵⁷ Er kan op veel verschillende manieren naar kledingvoorschriften in penitentiaire inrichtingen gekeken worden. Vanuit het perspectief van medewerkers kan gesteld worden dat het om een professionele context gaat: dit is hun werkomgeving en daar horen (volgens veel medewerkers) bepaalde gedragsnormen bij. Onderstaand citaat geeft de worsteling van een medewerker weer als het gaat om kledingvoorschriften.

“Niet om de schuld in hun ook te doen, maar hoe uitdagend dat ze er af en toe bij kunnen lopen. Want dat heb ik ook weleens bij de directie aangegeven. Ik zeg: kunnen wij niet van die leggings af? Ben ik een keer echt van... Thuis mag je ook alles dragen wat je wil, hè. Snap je? En dan moet ook kunnen hè. Want het gaat mij niet om dat die vrouwen, zeg maar, hoe moet ik dat zeggen, de mensen aan het verleiden zijn, daar gaat het mij helemaal niet om. Maar hoe een man naar een vrouw kijkt. Ik kan dat heel makkelijk van me af-, natuurlijk zie ik ook weleens mooie dames. Dat is het dan. Klaar. En sommigen, ik sta er niet voor in dat er misschien wel gevoelens zijn hè. Want er zijn mensen, die zijn gescheiden... Die zijn al heel lang alleen, of wat dan ook. Dan gebeurt dat, denk ik, eerder dan je... Snap je? Dus ik ben een keer naar beneden gekomen, toen zag ik dat... Ik moest drie keer kijken van: staat zij nou in d'r blote kont daarbuiten? Nee, er was een, helemaal een legging, zeg maar, helemaal in huidskleur. En dan zag ik hier aan die randjes, stond hier drie of vier lettertjes, daar kon ik zien dat het een broek was. Ik denk van: ja, moeten we dat niet eens een keertje iets mee kunnen? Maar goed, thuis mag je ook dragen wat je wil hè. [...] Terwijl ik echt zoiets heb van: ja, volgens mij kun je dat toch gewoon, ja, misschien wel verbieden. Kijk, als je dat op cel draagt, prima. Maar als je gewoon uit de cel komt, kunnen we toch ook iets... Ik wil hun niet de schuld... Ik zeg: het gaat niet naar de vrouwen hè. Jij kleedt je thuis hoe je dat wil en dat doe ik ook. Dat doet mijn vrouw ook. Alleen hier heb ik zoiets van... Omdat je zo intensief met mekaar bezig bent. Snap je? Kijk, als daar buiten een vrouw voorbijkomt, kun je ook naar kijken, prima, die is dan weer weg. Maar hier blijf je ze tegenkomen. Natuurlijk, en dit is een heel, ja, een onderwerp om te zeggen: ja, ik ga niet zeggen van: ja, wij gaan nou uitmaken wat een gedetineerde aan gaat trekken. Maar ik vind wel dat ze er af en toe rekening mee moeten...” (117_mdw)

De medewerker maakt hier de vergelijking met thuis: “thuis mag je ook dragen wat je wil.” De gevangenis is in zeker opzicht het tijdelijke thuis van gedetineerde personen. Ze hebben er alleen niet dezelfde mate van privacy en moeten hun woonkamer, keuken en ‘tuin’ delen met andere gedetineerde personen, onder toezicht van medewerkers. Zelfs de eigen kamer (cel) is niet volledig privé. Het is voor gedetineerde personen ingrijpend om hun kledingkeuze te beperken in een al beperkende omgeving. Dit gebeurt bovendien op basis van normen over gepaste kleding die niet door iedereen gedeeld worden en het geeft een boodschap af dat bepaalde kleding een risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag met zich meebrengt. Deze boodschap zelf duidt op *victim blaming* en draagt bij aan de seksualisering van kleding; dat wil zeggen, er wordt, net

57 Dit roept ook de vraag op of en welke kledingvoorschriften worden gecommuniceerd in penitentiaire inrichtingen voor mannen. In het artikel van Brants (2003) wordt benoemd dat mannen niet met ontbloot bovenlichaam en blote voeten mogen rondlopen.

als in de buitenwereld vaak gebeurt, gecommuniceerd dat kleding die borsten, buik of billen niet volledig bedekt een seksuele lading heeft (en dat iemand daarmee zelf deels verantwoordelijk is voor het wangedrag van een ander).

We kunnen in ieder geval stellen dat er, op het gebied van kledingvoorschriften, verschillende contexten en perspectieven bestaan, die (soms) botsen. Bovendien erkennen we dat verschillende culturele, religieuze en andere referentiekaders een rol kunnen spelen wanneer het kledingvoorschriften betreft. De verschillende perspectieven kunnen soms leiden tot wederzijds onbegrip en *victim blaming*.

In dit hoofdstuk is gebleken dat veel factoren kunnen bijdragen aan het plegen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en het niet melden of serieus nemen van meldingen. Bepaalde situaties kunnen door een gebrek aan secundair toezicht gelegenheid bieden voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bovendien kan de toegelichte *victim blaming* meldingsbereidheid en het serieus nemen van meldingen in de weg staan. Verder speelt de kwetsbaarheid van gedetineerde vrouwen hierin een rol; zij bevinden zich per definitie in een afhankelijke positie. Daarnaast kunnen zij door hun achtergrond (bijv. sekswork of omdat ze de Nederlandse taal niet goed beheersen) extra kwetsbaar zijn.



Deel IV:

Bijdragen van het systeem

In dit deel beantwoorden we onderzoeksvraag 4:

Hoe draagt de huidige inrichting van het gevangenisstelsel bij aan de beleving van sociale veiligheid van gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen?

In de volgende hoofdstukken bespreken we ervaringen met sociale (on)veiligheid die overwegend lijken voort te komen uit de wijze waarop bepaalde procedures, PI's en afdelingen zijn ingericht. In dit geval wordt de omgang tussen gedetineerde personen en personeel mede door (o.a.) beleidskeuzes vormgegeven.

We gaan in Hoofdstuk 14 (Problemen rondom beslissingen en procedures) nader in op de volgende procedures: het intakeproces bij binnenkomst, visitatie en fouilleren, overplaatsingen naar andere PI's, en plaatsing op de isoleercel. Dit waren in alle PI's terugkerende onderwerpen waaraan gedetineerde personen zelf ervaringen van sociale onveiligheid verbonden, zonder dat wij ze in eerste instantie opbrachten.

Een definiërend kenmerk van het huidige gevangenisstelsel is de tweedeling in termen van gender; dit lichten we toe in Hoofdstuk 15. Dit kan uitdagingen opleveren voor sommige personen die niet eenduidig in één van de twee categorieën passen, zoals non-binaire personen. Ook herkennen we een grote mate van stereotypering van mannen en vrouwen in het discours onder zowel medewerkers als gedetineerde personen. De gemengde afdelingen in PI Zwolle zijn een uitzondering op de tweedeling in het stelsel; die bespreken we hier daarom apart.

Daarnaast bespreken we (in Hoofdstuk 16) de ervaringen met (en van) medewerkers in leidinggevende posities, waaronder directieleden, en mechanismes van intervisie en toezicht. Er zijn enkele verschillen tussen de PI's in de manier waarop dit is georganiseerd, die in deze sectie naar voren komen.

Tot slot komt in Hoofdstuk 17 het beeld dat is ontstaan van de terroristenafdeling (TA) in PI Zwolle aan bod. Dit betreft een kleine afdeling met relatief veel personeel en een bijzondere doelgroep. In deze specifieke casus spelen de eerder besproken onderwerpen in uitvergroete mate een rol. De afdeling levert een unieke dynamiek op waar duidelijke aandachtspunten zijn omtrent sociale onveiligheid, zowel voor gedetineerde vrouwen als medewerkers.

Hoofdstuk 14

Problemen rondom beslissingen en procedures

In dit hoofdstuk bespreken we verschillende onderwerpen die veelvuldig zijn genoemd door gedetineerde personen in relatie tot (sterke) gevoelens van onveiligheid. Ten eerste komt de intake aan bod (sectie 14.1); dit gaat over de informatieverschaffing in de eerste periode van detentie. Ten tweede komen visitatie en fouilleren aan bod (sectie 14.2); in deze procedures wordt het lichaam van gedetineerde personen gecontroleerd op verboden spullen. Ten derde besteden we aandacht aan de angst voor overplaatsingen (sectie 14.3), wat eerder in het rapport al aan bod is gekomen. Tot slot bespreken we de angst van gedetineerde personen voor plaatsing in de isoleercel (sectie 14.4).

14.1. Intake

“Je weet helemaal niks. Overal moest ik zelf achter komen door mijn oren open te zetten.”
(42_ged)

Een veelgenoemd aspect dat bijdraagt aan het gevoel van sociale onveiligheid onder gedetineerde personen is de beperkte informatie (of de onduidelijke manier waarop) die wordt verstrekt tijdens het intakeproces. Een groot aantal respondenten geeft aan te weinig informatie te hebben ontvangen bij binnenkomst in de PI.

“Wat ook een puntje is, als je binnenkomt krijg je nergens geen uitleg over. [...] Ik kwam 's avonds binnen en ja, er werd wat eten gezorgd voor me en de dag erna was er geen eten. Ja, je krijgt wat overgebleven is van een ander ofzo, dat wordt dan naar jou toe gebracht. Oké, prima. Op dat moment mocht je dus ook eten uit de koelkast pakken, dat is mij niet gezegd. En die dag kreeg ik niks, weet je, dus ik denk: ja, dan zit je zonder eten. Hoe dan? Weet je, je weet gewoon helemaal niks. Er wordt zo weinig uitgelegd van hoe of wat. [...] Ik heb met [piw'er] een korte intake gehad, want die kwam mij 's avonds naar de cel brengen en daar had ik zelf het een en ander gevraagd, maar lang niet alles van hoe of wat. [...] Wat ik ook niet wist, dat er een tweede luchtmoment was als je niet werkte. Ja, dat wist ik ook niet, dus iedere keer was ik maar in afwachting van: gaat die deur open of niet? Het zijn allemaal onduidelijkheden. Het zijn hele kleine dingetjes, maar gewoon dingetjes wat op dat moment belangrijk is en waar je op wacht, snap je?” (28_ged)

Het gevolg hiervan is dat nieuwe gedetineerde personen afhankelijk zijn van de uitleg van andere gedetineerde personen om wegwijs te worden binnen de PI. Ook personeelsleden geven aan dat er niet altijd genoeg aandacht wordt besteed aan het intakeproces.

Nieuwe gedetineerde personen komen bovendien vaak gestrest en geëmotioneerd een PI binnen. Hierdoor komt veel van de informatie die direct wordt gegeven bij binnenkomst slechts

beperkt binnen. Daarbij heeft niet iedereen dezelfde capaciteiten om informatie te kunnen verwerken.

“Ik was ‘s avonds om kwart voor negen was ik pas hier. Iedereen was moe. Logisch. Ik was ook zelf helemaal kapot. [...] En toen ben ik naar boven gebracht. [Piw'er] heeft de televisie even uitgelegd. Verteld van de tijden waar ik rekening moest houden. Gewezen op het rooster wat er stond. Er stond een mandje. Ik kreeg wat maaltijden, wat brood en wat kaas en melk en - weet ik veel - een koffie, geloof ik. En 'nou, maak je bed maar op en dan zien we je morgen wel.' Nou, ik heb echt waar heel de nacht niet geslapen. Alleen maar gehuild. En de volgende morgen was er niemand. Gewoon om zes uur of om half zeven mijn bed uit. Dacht ik: ik moet eruit, dus ik ging me al gelijk aankleden. Maar ik hoefde er niet uit. Dat was pas om kwart voor acht, dus ik zat daar echt een uur als een heel bang wezentje zo van: ja, maar ik weet niet wat er aan hand is. Maar er werd me niks uitgelegd.” (29_ged)

Zoals de respondent van het citaat hierboven, komen veel gedetineerde personen in de avond aan (dit geldt voor PI's in het algemeen), waardoor ze meteen naar een cel worden gebracht. Ze krijgen dan enkele instructies van het betreffende personeelslid. De dag erna wordt verwacht dat nieuwe gedetineerde personen meedraaien in het reguliere programma en is er vaak maar beperkte gelegenheid voor extra informatievoorziening door personeel op de leefafdeling; er is vaak geen tijd voor een rustig en uitgebreid introductiegesprek. Dit lijkt vooral te gelden voor PI Ter Peel en PI Nieuwersluis; in PI Zwolle is – vanwege een ruimere personele bezetting – meer tijd en ruimte voor individuele begeleiding (althans, overdag). Bovendien heeft PI Zwolle geen HvB-afdeling voor vrouwen.

In de huisregels staat veel relevante informatie, maar dit document wordt niet standaard verstrekt. We hebben tijdens ons onderzoek nergens een uitgeprint exemplaar van de volledige huisregels gezien. Wel hebben we deze op verzoek digitaal toegestuurd gekregen. We constateren dat dit belangrijke informatie bevat, maar niet toegankelijk wordt gecommuniceerd. De documenten variëren in lengte van 66 tot en met 84 pagina's (het format hiervoor is landelijk vastgelegd; de invulling per PI kan op sommige punten verschillen). Een positieve bevinding is dat soms (op sommige afdelingen) een samenvatting van de belangrijkste huisregels en praktische informatie wordt verstrekt; vaak beschikbaar in verschillende talen. Dit is echter veelal afhankelijk van eigen initiatief van piw'ers, terwijl het heel belangrijk kan zijn in het wegwijs maken van nieuwe gedetineerde personen.

Als gevolg van beperkte informatieverstrekking en begeleiding voelen veel gedetineerde personen zich aan hun lot overgelaten. Bovendien ervaren veel personen schroom om te vragen naar 'simpele' dingen zoals hoe de boodschappenlijst te gebruiken of hoe het dagprogramma precies werkt. Personeel heeft volgens gedetineerde vrouwen niet altijd tijd of geduld om vragen te beantwoorden. Uit een observatieverslag:

Ik spreek kort met een gedetineerd persoon die nog maar net in detentie zit, voor de eerste keer, en het er erg moeilijk mee lijkt te hebben. Ze maakt zich zorgen om haar

zoon, die moeite heeft om voor zichzelf te zorgen. Ze vindt dat de regels niet goed aan haar zijn uitgelegd, waardoor ze heel veel moet vragen en personeel tegen haar zegt, 'je vraagt te veel'. (observatieverslag)

14.2. Visitatie en fouilleren

Het proces van visitatie⁵⁸ geeft veel gedetineerde vrouwen een onveilig gevoel. Een gedetineerde vrouw staat naakt tegenover een medewerker in uniform die naar haar anus en vulva kijkt om te inspecteren of ze geen contrabande heeft verstopt. Ze moet bovendien drie keer door haar knieën buigen, met het idee dat er dan iets uit zou kunnen vallen (*"maar ik heb er nog nooit iets uit zien vallen"*, 131_mdw badmeester). Ze weet dat als ze weigert, ze (zo nodig met geweld) gedwongen zal worden door veel meer medewerkers (mogelijk inclusief mannen) om zich uit te kleden. Vanwege het onvermijdelijke karakter dient eenieder (uiteindelijk) mee te werken, wat vaak gebeurt uit een angst voor erger. Deze ervaring is onprettig, zelfs als de medewerkers hun best doen om iemand op diens gemak te stellen. Kortom, visitatie maakt een gedetineerde vrouw kwetsbaar en bewust van de machtsongelijkheid: *"strip searching fundamentally represents the power of the state over the individual"* (Byrne & Moore, 2023, p. 235).

Visitatie en het contact met de zgn. badmeesters (medewerkers van de Binnenkomst Afdeling Delinquenten, "het BAD") is de eerste ervaring die mensen hebben bij binnenkomst in detentie. Vaak is dit al een moment van angst en radeloosheid, zeker wanneer het iemands eerste detentie is. Badmeesters hebben dan ook vaak te maken met mensen die gespannen en gestrest zijn, of zelfs zodanig overstuur dat ze niet kunnen stoppen met huilen. Het intakeproces bestaat uit het invullen van formulieren, het registreren van bezittingen, afname van urine en de controle op contrabande door te visiteren. Hieronder een beschrijving van een observatie bij het BAD wanneer er een nieuw persoon binnenkomt.

Om 20:15 is er een nieuwe binnenkomst. Bij de visitatie worden eerst (niet in het bijzijn van de gedetineerde vrouw, want dat gaat "te langzaam") alle spullen die ze hebben meegebracht, uitgezocht: welke mogen mee, welke mogen niet mee naar binnen. Er is een lijst met het maximaal aantal kledingstukken en de medewerkers tekenen dat samen af. Ze proberen dat wel zo gunstig mogelijk te doen voor de gedetineerde vrouw, bijv. dat ze een extra trui als T-shirt tellen. Er zijn drie medewerkers bij aanwezig, allemaal wit en vrouw (een badmeester en twee bewa's). Een piw'er van de late dienst (man, wit) is ook aanwezig, maar niet tijdens het visiteren.

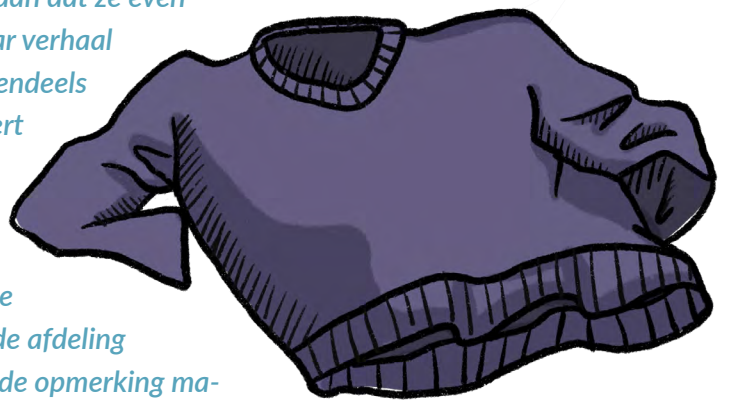
Daarna wordt een jonge vrouw van kleur uit de wachtruimte gehaald. [...] Ze moet

.....

58 Een gedetineerd persoon komt binnen op de Binnenkomst Afdeling Delinquenten (BAD). Hier worden alle meegebrachte goederen geregistreerd en wordt bepaald wat iemand mee naar binnen mag nemen. Daarnaast wordt iemands lichaam gecontroleerd op verstopte goederen middels een detectiepoort en een visuele inspectie van het naakte lichaam; dit laatste wordt visitatie genoemd. Een persoon kan ook op andere momenten tijdens detentie 'gevisiteerd' worden, namelijk na bezoek of werk buiten het penitentiair gebied (dit gebeurt op basis van een verdenking of willekeurige controle). De visitatie wordt in principe uitgevoerd door iemand van hetzelfde gender als de desbetreffende gedetineerde persoon. Aan transgender gedetineerde personen wordt soms gevraagd door wie ze gevisiteerd willen worden.

zich uitkleden en geeft meteen aan dat ze ongesteld is en hevig bloedt (ik hoor alleen wat er wordt gezegd, ik kan het niet zien). Haar maandverband en tampon moeten uit. Daarna moet ze door een metaalscanner en drie keer door haar knieën. [Badmeester] geeft instructies vanuit de deuropening, maar dat is soms onduidelijk. Ik hoor van een andere medewerker dat ze daar graag blijven staan omdat ze dan zichtbaar zijn voor de camera's. Omdat het niet helemaal duidelijk is voor de gedetineerde vrouw, gaat ze op een gegeven moment wel naar binnen om haar te helpen. Als ze naar buiten komt zegt de medewerker: "fresia's ruiken lekkerder." Daar wordt door de anderen niet echt op gereageerd (de jonge medewerker weet niet wat fresia's zijn). [Bewa] maakt tegen haar collega's een opmerking over de kleding die de vrouw aan heeft, namelijk een pluchen poncho met een capuchon met oortjes. Ze zegt dat ze haar lachen niet kan inhouden als ze dat ziet, dus dat ze 'uit respect' even wegloopt. [Badmeester en Piw'er] maken op een ander moment juist een opmerking tegen de vrouw dat ze haar trui leuk vinden. [Badmeester] staat haar ook toe de capuchon op te houden, terwijl dat volgens de regels niet mag. Als we later naar de cel lopen, dan vraagt de beveiliging via de intercom of ze haar capuchon naar beneden wil doen.

We komen weer in het kantoor van de visitatie voor de intake. Ze moet haar urine afgeven. Er wordt met haar doorgenomen welke spullen ze mag houden en welke niet. Er wordt gevraagd of ze rookt (alleen vaperen, maar dat mag niet). Ze kan postzegels krijgen, maar die hoeft ze niet. Ze krijgt ook een telefoonkaart met 3 euro tegoed. Ze zegt dat ze probeert om sterk te blijven maar dat het even echt niet lukt en ze barst in huilt uit. [Ze vertelt persoonlijk verhaal; wat er is gebeurd.] Er wordt rustig op gereageerd door de aanwezige medewerkers. Ze geven aan dat ze even kan gaan zitten en ze luisteren terwijl ze haar verhaal vertelt. [Piw'er] neemt hier het gesprek grotendeels over. Hij gaat op z'n hurken zitten en probeert haar gerust te stellen. [Piw'er] lijkt meer op z'n gemak met deze situatie dan de andere medewerkers. Er wordt tijdens het geruststellen heel vaak gezegd: "This is a time to be strong. You have to be strong." Als we naar de afdeling lopen wil [Badmeester] nog een goedbedoelde opmerking maken; ze zegt iets in de trant van "It'll be okay, but you have to stop crying." [Piw'er] daarentegen zegt iets als: "It is fine for you to cry, but you have to be strong." (observatieverslag)



Wat uit bovenstaand voorbeeld blijkt, is dat in deze complexe en emotionele situatie ontzettend veel handelingen en vormen van communicatie plaatsvinden. In gesprekken met BAD-medewerkers hebben we begrepen dat veel elementen uit de hierboven beschreven situatie regelmatig voorkomen. Medewerkers proberen hier – ieder op een eigen manier – om de betreffende persoon gerust te stellen en ook alle procedures uit te voeren die ze moeten doorlopen. Er lopen verschillende communicatielijnen door elkaar: communicatie in het Engels met de gedetineerde vrouw en communicatie met collega's in het Nederlands. Soms verloopt de communica-

tie niet helemaal duidelijk. Het is voor de medewerkers ook zoeken hoe ze de persoon kunnen kalmeren. Tegelijk moeten ze hun eigen reactie op de situatie managen: dit lijkt te bestaan uit een combinatie van medeleven, ongemak en zintuigelijke waarnemingen. Vanuit een observerend perspectief valt het op dat de professionaliteit vooral gericht is op het correct uitvoeren van de procedures en dat de medewerkers van het BAD en de beveiliging minder vaardig zijn in het interpersoonlijke contact (voor meer hierover, [zie Hoofdstuk 11](#) over Beveiliging versus bejegening).

Voor vrouwen en andere mensen met een vulva is gevisiteerd worden in sommige gevallen extra belastend. Wanneer mensen ongesteld zijn, kunnen zij zich extra bewust zijn van hun lichamelijke hygiëne en nog meer schaamte ervaren; zeker wanneer ze in politiedetentie hebben gezeten en langere tijd niet hebben gedoucht (zoals het geval was in de casus die hierboven is beschreven). Een andere belastende factor is een geschiedenis van fysiek of seksueel misbruik, waar veel vrouwen in detentie mee te maken hebben gehad (Slotboom et al., 2009). Het gedwongen ontkleden en de visuele inspectie van het lichaam kunnen herinneringen aan dit misbruik oproepen en eenzelfde lichamelijke en emotionele reactie teweeg brengen (Hutchison, 2019).

Ook voor personeel is het ongemakkelijk om gedetineerde vrouwen te visiteren. De respondent hieronder beschrijft meerdere redenen daarvoor.

“In het begin vond ik dat echt heel erg lastig. Wat ik lastig vind, is dames die uit streken komen-... Punt één: als ze de taal niet spreken, want dan moet ik met handen en voeten hun gaan wijsmaken dat ze alles uit moeten. Daarbij komt nog dat ze misschien uit een cultuur komen dat dat heel ongemakkelijk is. Ze komen uit landen waar misschien vreselijke dingen met die vrouwen zijn gebeurd, wat wij allemaal niet weten en ik ook niet hoeft te weten. Daarbij komt nog dat vrouwen soms recht van de straat afkomen en een aantal dagen op het politiebureau hebben gezeten en dan niet een van de schoonste zijn. En plus... Ik kan het me heel goed voorstellen als vrouw zijnde... Stel dat ik ergens kom en dat daar twee vrouwen staan en zeggen: je moet je eigen nu uitkleden. Dan denk ik: waarom?” (131_mdw badmeester)

Ongemak van medewerkers vertaalt zich soms in ongepaste opmerkingen of grapjes, zoals ook in de eerder beschreven casus het geval was. Dit vindt weliswaar meestal plaats buiten het zicht of gehoor van gedetineerde personen, maar soms ook daarbinnen (met name als de gedetineerde vrouw geen Nederlands spreekt). Hoewel dit een manier van coping kan zijn om met moeilijke situaties om te gaan, bestaat het risico dat het tot normvervaging leidt van professioneel gedrag (voor meer hierover, [zie Hoofdstuk 8 Humor](#)). Juist op kwetsbare momenten als visitatie kunnen ook opmerkingen die een gedetineerde vrouw niet verstaat een gevoel van minderwaardigheid opleveren.

Door routine kan het bewustzijn van de impact van de procedure vervagen en daarmee ook het bewustzijn van de machtsongelijkheid. Het risico is dat medewerkers dan ook niet meer stilstaan bij de gevolgen van de manier waarop ze de procedure uitvoeren, terwijl uit ons onderzoek blijkt dat bejegening van personeel de ervaring sterk kan beïnvloeden.

“Het was geen prettige ervaring natuurlijk op zichzelf, maar ze gingen wel prettig met mij om.” (62_ged)

Gedetineerde vrouwen vinden het prettig als medewerkers laten merken dat ze begrijpen dat de situatie vervelend is. Er zijn ook andere manieren om de procedure prettiger te laten verlopen. Door sommige medewerkers wordt vrouwen de mogelijkheid geboden om apart de bovenste en onderste helft van het lichaam te ontkleden. Dit is conform internationale richtlijnen.⁵⁹

De gevolgen van negatieve ervaringen met visitatie kunnen groot zijn. Bij veel vrouwen roept visitatie gevoelens van angst, schaamte en ongemak op. Bij sommige vrouwen is dit zo extreem, dat ze ervoor kiezen om situaties te vermijden waarbij ze gevisiteerd kunnen worden, zoals bezoek.

“Als je naar de bezoek gaat, word je gefouilleerd. Oké, maar iedere keer als je terugkomt, moet je op een knop drukken. Groen is: je kan gewoon gaan. En rood: je moet naakt gaan; je moet gevisiteerd worden. [...] Je hebt geen privacy meer, want jouw kleren bij je lichaam is je alles. Als je niet je kleren aan hebt, dan heb je ook niks meer. Het is je identiteit. Het is gewoon... Je hebt... En dat vind ik wel, het moet stoppen. Als iemand iets wil meebrengen... wij weten allemaal waar, hoe. Wij zijn niet dom, dan doe je dat toch. Of desnoods, justitie moet komen met een scan, je weet toch, die bodyscan die ze hebben bij de airport of... Ik weet dat het heel veel geld is. Maar dan ga je staan of in een stoel zitten. Dan kan je scannen wat je hebt. [...] Daarom ga ik niet naar bezoek.[...] Desnoods, plaats meer camera's bij bezoek. Of aan iedere tafel een camera. Je hoeft niet te horen, maar je hoeft alleen maar te kijken en dan kan je kijken, oké, die heeft drugs. [...] Het is echt vernederend. En weet je waarom, je kent die mensen niet en ik moet uit de kleren gaan, voor iemand die ik niet ken. [...] En soms, vaak, is er een stagiaire, mensen die hier pas komen werken. [...] Er komt een tijd dat je gaat denken: oké, het lijkt alsof je in een Playboy bent, want op een gegeven moment weet je als 10.000 mensen in al die jaren hier komen werken, dan weet bijna de helft van Nederland hoe je hele lichaam er uitziet. Iedereen heeft dat gezien, snap je mij? [...] Dat moet echt stoppen.” (130_ged)

De vrouw in dit citaat maakt duidelijk hoe vernederend visitatie voor haar voelt. Om deze reden heeft ze besloten geen bezoek meer te ontvangen. De keuze om geen bezoek te ontvangen heeft niet alleen impact op de betreffende vrouw, maar ook op de potentiële bezoekers en haar contact met de buitenwereld. Het onderhouden van een sociaal netwerk is belangrijk voor welzijn en (voorbereiding op) re-integratie (Berghuis et al., 2022).

Fouilleren – het controleren van kleding op verboden goederen – wordt als minder problema-

59 Bijvoorbeeld van het CPT (The European Committee for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment). “The Committee considers that persons who are searched should not normally be required to remove all their clothes at the same time, that is a person should be allowed to remove clothing above the waist and put it back on before removing further clothing” (CPT, 2023, “Report to the Government of the Netherlands on the periodic visit to the Kingdom of the Netherlands”, p. 23).

tisch ervaren dan visitatie, maar ook dit betreft een aantasting van de lichamelijke integriteit. Fouilleren is een intieme handeling in een niet-intieme en niet-consensuele context die gedetineerde personen confronteert met hun machteloosheid (zie ook Warr, 2023). Bij fouilleren vindt altijd (ongewenst) lichamelijk contact plaats, onder andere bij de borst(en), in de liezen en rondom de uitwendige geslachtsdelen, wat herinneringen aan traumatische ervaringen kan oproepen. Sommige medewerkers ervaren fouilleren ook als ongemakkelijk.

“Ik vind het zelf al best ongemakkelijk soms ergens wel. Kijk, ik weet, het hoort bij mijn werk en als ik het gewoon in mijn hoofd houd: in het kader van de veiligheid moet het, het fouilleren. Maar het blijft toch al met al... Ja, ik zeg ook een intiem ding, want je raakt iemand letterlijk met je handen aan. Nou, en je moet ook onder d'r borsten voelen of daar niks in verstopt zit. Je zit... Je komt hoog in d'r lies. Als ik hier gedetineerd zou zitten en een man zou mij op die manier aanraken, dan zou ik dat echt niet prettig vinden.” (18_mdw)

14.3. Overplaatsingen

Veel vrouwen hebben in interviews aangegeven dat ze bang zijn om overgeplaatst te worden naar een andere afdeling of PI; dit kan een reden zijn om geen melding te doen van grensoverschrijdend gedrag of andere beslissingen of situaties waarvoor mensen een klacht zouden kunnen indienen.

“Ik wilde een klacht indienen. Maar ik denk: ja, ik moet hier nog een aantal jaren. Als ik hier nou al die mensen tegen me in het harnas jaag. Dat is niet zo handig, want het gevolg kan ook zijn dat ze zeggen: “Ja, ga jij maar naar [een andere PI].” Ik heb die klacht ingetrokken.” (42_ged)

Overplaatsingen van gedetineerde vrouwen is een onderwerp dat ook discussie oplevert in gesprekken met en tussen medewerkers. Medewerkers ervaren het soms als onprettig of zelfs onveilig als vrouwen die een melding hebben gedaan van grensoverschrijdend gedrag van personeel op dezelfde afdeling (of in dezelfde PI) blijven. Medewerkers vinden het soms ook terecht en niet meer dan logisch dat een gedetineerde vrouw wordt overgeplaatst na een klacht – ongeacht of die gegrond is of niet. “Al is het maar om die onrust weg te halen” (113_mdw).

Toch is het van belang om de consequenties van een overplaatsing voor een gedetineerd persoon continu in acht te nemen. Een afdeling en een PI zijn de leefomgeving van een gedetineerd persoon, soms voor onbepaalde of heel lange tijd. Als iemand wordt overgeplaatst (naar een andere afdeling of PI) moet deze persoon weer gewend zien te raken aan andere medewerkers (en dus vaak een andere manier van werken), andere gedetineerde personen, een nieuwe cel (lees: woon-, slaap- en badkamer), en een andere dagindeling. Bovendien kan de locatie van een PI van groot belang zijn voor het ontvangen van bezoek.

Onder directieleden leeft dit onderwerp ook, mede omdat er door de Inspectie aandacht is gevestigd op dit onderwerp.

“Vroeger, was het op het moment dat je een melding kreeg, dan werd een medewerker op non-actief gezet voor de duur van een onderzoek en werd onderzoek gedaan. En nadat onderzoek was afgerond, afhankelijk van het antwoord, werd een gedetineerde overgeplaatst. Nou, dat heeft voor heel veel onrust gezorgd bij de gedetineerden, ook altijd. En maakt ook dat-dat de drempel verhoogde om meldingen te doen. Dus dat beleid is, nou, nu ook ruimschoots ruim een jaar, twee jaar niet meer aan de orde. Maar wij hebben wel gezegd: in het geval van een valse melding, ja, dan ben jij... Krijg je te maken met stemmingmakerij. En wij hebben een zorgplicht naar de gedetineerde toe, maar ook een zorgplicht naar het personeel toe. En dan krijg je een onwerkbare situatie.” (75_mdw directielid)

Het directielid maakt hier onderscheid tussen valse en terechte beschuldigingen. In theorie is dit verdedigbaar en klinkt het rechtvaardig; in de praktijk werpt het alsnog een drempel op, omdat beschuldigingen niet altijd verifieerbaar zijn, situaties ambigu kunnen zijn en gedetineerde vrouwen (mede hierdoor) alsnog mogelijk bang kunnen zijn voor de consequenties van een melding.

14.4. Isoleercel

“Een isolatiecel vind ik middeleeuws. (...) Dan krijg je een papieren onderbroek aan en één of andere jurk. Ja en dan word je in een hok gegooid waar niks is. Geen televisie, geen drinken, geen eten. Een matras op de grond, zo’n plastic ding. Ja, zoek het maar uit.” (42_ged)

Elke PI in Nederland heeft de beschikking over een aantal isoleercellen; opsluiting in de isoleercel kan worden opgelegd als straf in reactie op ongewenst gedrag (bijv. geweld naar medewerkers) en als maatregel in geval van suïciderisico of zelfbeschadiging. Deze cellen zijn kaal met enkel een matras (of overdag een blok om op te zitten) en wc; soms is er niet eens de mogelijkheid om handen te wassen of om naar buiten te kijken (Shalev, 2023). Het is bekend dat opsluiting in de isoleercel veel schadelijke gevolgen kan hebben (Brown, 2020; Peter S. Smith, 2006)⁶⁰ en daarom zijn er ook internationale richtlijnen die het gebruik ervan strikt reguleren (zie bijv. de Nelson Mandela Rules). Voor zover wij konden vaststellen, probeert personeel plaatsing op een isoleercel te vermijden bij psychische problemen, maar wordt het desalniettemin soms gezien als de veiligste optie; zeker als er geen mogelijkheid is om met een psycholoog te overleggen (bijv. ’s avonds na 17:00).

Interviewer: “Is het lastig om te bepalen wanneer iemand de iso [isoleercel] in moet of gaat? Zijn daar duidelijke regels voor?”
Respondent: “Dat ligt eraan. Kijk, soms is het overduidelijk... Als iemand voor zichzelf, voor eigen veiligheid, zeg maar, de iso in moet. Dus iemand is suïcidaal... Of iemand automutileert, ja, dan is het makkelijk om die keuze te maken.” (111_mdw)

Zoals met bovenstaand citaat wordt geïllustreerd, kunnen medewerkers een plaatsing op de iso-

60 Omdat de suïcidale gedachten bijvoorbeeld juist sterker worden in plaats van verminderen; men is immers volledig op zichzelf en op de eigen gedachten aangewezen.

leercel goed voor zichzelf verantwoord als het ter bescherming van de gedetineerde persoon (of andere personen) dient. De isoleercel is echter misschien wel het grootste machtsmiddel dat medewerkers (formeel, de directeur) tot hun beschikking hebben. Hoewel het medewerkers een veilig gevoel geeft, ontnemen ze hiermee volledig de autonomie van de betreffende persoon, wat bijzonder ingrijpend is; zelfs als het maar voor een korte periode is.

In interviews komt duidelijk naar voren dat plaatsing in een isoleercel angst oproept, als maatregel schijnveiligheid creëert en vooral de gemoedrust van personeel dient wanneer het gaat om preventie van suïcide of automutilatie. Plaatsing in een isoleercel kan juist een averechts effect hebben, omdat ze in het vervolg suïcidale gedachten eerder voor zich zullen houden dan delen met personeel.

“Ik heb een keer mijn suïcidale gedachten besproken in [andere PI] en daarop ben ik meerdere dagen in de isoleercel gegooit. Dat vond ik een hele akelige ervaring [...]. Dat praten over suïcidaliteit leidde tot in de iso komen, heeft me in het begin, toen ik op deze afdeling was heel wantrouwig en een beetje schuw gemaakt ten opzichte van personeel. Ik was toen heel depressief, trok me heel erg terug. En was ik gewoon bang voor hele nadelige gevolgen, als ik daarover zou praten. Toen heb ik heel veel tijd op cel doorbracht. Over de telefoon durfde ik niet met anderen over suïcidaliteit te praten. Ik denk dat ik er alleen maar slechter van werd en wantrouwiger van werd. Dat ik dat allemaal opkropte en dat ik er niet over praatte.” (26_ged)

Uiteindelijk is juist het delen van dergelijke gevoelens belangrijk om de juiste behandeling te kunnen bieden. In PI Zwolle is er – vanwege de PPC-afdelingen – meer psychologische expertise dan in PI Nieuwersluis en PI Ter Peel, wat medewerkers (veelal zbiw'ers met ruime ondersteuning van psychologen) ook meer handvatten geeft om met psychische problemen van gedetineerde personen om te gaan.

In dit hoofdstuk is aan bod gekomen hoe bepaalde beslissingen en situaties onveilig kunnen voelen voor gedetineerde personen. Meer specifiek: ten eerste voelen veel gedetineerde vrouwen zich onzeker door beperkte informatieverschaffing bij binnenkomst in detentie. Ten tweede voelen gedetineerde vrouwen zich extreem kwetsbaar en vaak onveilig tijdens visitatie en fouilleren. Ten derde is de angst voor overplaatsingen en plaatsing op de isoleercel aan bod gekomen. Soms zijn de besproken beslissingen en situaties ook lastig en ongemakkelijk voor personeel. Het belang van goede communicatie is een gemene deler in veel van de geschetste gevallen, omdat dit het ongemak kan verlichten en bij kan dragen aan iemands gevoel begrepen te worden. Dit betekent ook dat de mate waarin personen zich onveilig voelen vaak afhankelijk is van de manier waarop een medewerker invulling geeft aan een proces.

Hoofdstuk 15

De tweedeling van gender in het gevangenisstelsel

Het Nederlandse gevangenisstelsel is – in de basis – gebaseerd op een tweedeling tussen vrouwen en mannen. In de literatuur noemt men dit daarom een ‘binair’ systeem; het gaat er-vanuit dat iemand óf vrouw óf man is (Pemberton, 2013). Nederland is geen uitzondering als het gaat om de tweedeling; veel landen werken met een binair gevangenisstelsel. Wel zitten er verschillen in de manier waarop mensen worden ingedeeld binnen het systeem. In Nederland lijken selectie en plaatsing maatwerk; er wordt niet alleen gekeken naar hoe iemand zich identi-ficeert, maar ook naar het paspoort en uiterlijke kenmerken en gedragingen. Er wordt niet altijd aan de wensen van de desbetreffende gedetineerde persoon voldaan, mede, wellicht, omdat er niet altijd volledige informatie beschikbaar is.⁶¹ Bovendien is bekend dat er meer dan twee geslachten (zo bestaan intersekse mensen)⁶² en meer dan twee genders (zo bestaan non-binaire mensen)⁶³ zijn (Fausto-Sterling, 1993; Richards et al., 2016). Het gevangenisstelsel sluit dus, op de manier hoe het nu is ingedeeld (onafhankelijk van of gender of geslacht wordt gebruikt in de indeling), per definitie meerdere groepen mensen uit.

Daarbij komt dat de inrichting van het systeem leunt op stereotype ideeën over mannen en vrou-wen. De kritiek op gevangenen voor vrouwen, specifiek, is tweeledig: ten eerste zijn gevan-genissen voor vrouwen afgeleid van die van mannen en is de man (in eerste instantie) als norm gehanteerd:

“It can be argued that the fundamental problem with women’s prisons is that they are in-appropriately modelled on institutions designed for men.” (Carlen & Worrall, 2004, p. 9)

Ten tweede is de manier waarop detentie voor vrouwen wordt uitgevoerd juist vaak gekenmerkt door noties van hoe vrouwen zich horen te gedragen, zoals we eerder schreven over kleding-voorschriften onder 13.3 Victim blaming (volgens een ideaal van “*passive femininity*”, Bosworth, 1999/2016, p. 60). Er is bovendien weinig aandacht voor de rol van bijvoorbeeld sociale klasse en etniciteit in de detentie-ervaring (voor meer hierover, zie sectie 15.3.3 over Discriminatie en intersectionaliteit).

61 In veel andere landen wordt een systeem gehanteerd waarbij gedetineerde personen zelf überhaupt niet mogen aangeven hoe ze zich identificeren of naar welke gevangenis ze willen; mensen met een vulva worden dan bijvoorbeeld standaard in een gevangenis voor vrouwen geplaatst (ondanks dat ze zich wellicht identificeren als man). Hierbij wordt dan dus altijd ‘biologisch’ geslacht gehanteerd om gedetineerde personen in te delen in het systeem.

62 Intersekse personen zijn mensen die zijn geboren met een lichaam dat biologisch en in medische termen niet als ‘volledig’ mannelijk óf vrouwelijk wordt gezien. Sommige intersekse mensen worden bijvoorbeeld geboren met zowel mannelijke als vrouwelijke geslachtskenmerken, zoals testikels en een vulva. Er wordt geschat dat de intersekse conditie bij 190.000 Nederlanders voorkomt. Voor meer informatie, zie www.seksediversiteit.nl.

63 Personen die zich identificeren als non-binair voelen zich - bijvoorbeeld - noch vrouw noch man, of juist (soms) allebei (een beetje). Voor meer informatie, zie <https://seksualiteit.nl/onderwerpen/seksue-le-en-genderdiversiteit/gender/non-binair/>.

De arbeid is een voorbeeld waar stereotype normen over gender duidelijk tot uiting komen. Zo zijn er in PI's voor mannen arbeidsmogelijkheden zoals hout- en metaalbewerking, welke vaak worden gezien als 'mannelijke' activiteiten en beroepen (in PI's, maar ook in de maatschappij in algemene zin). Aan vrouwen wordt, bijvoorbeeld, de mogelijkheid geboden om naaiwerkzaamheden uit te voeren. Een respondent (een medewerker) benoemde dat het goed zou zijn als er ook een mogelijkheid tot arbeid in de vorm van haar- of nagelstyling zou worden aangeboden, omdat er veel vrouwen zijn die daar hun creativiteit in kwijt zouden kunnen. Hoewel dit enerzijds inderdaad kan aansluiten bij een behoefte van de populatie, gaat deze suggestie anderzijds uit van stereotype beelden over wat past – of zou moeten passen – bij iemands gender. Een genderstereotyp aanbod van activiteiten kan beperkend zijn voor iemands ontwikkeling en normbevestigend werken. De behoefte om activiteiten te ontplooiën buiten de traditionele genderkaders, zagen we in PI Zwolle: daar werkte een gedetineerde vrouw op de laszaal (tussen verder alleen maar gedetineerde mannen), wat veel voeten in de aarde had gehad, maar haar uiteindelijk een diploma heeft opgeleverd.

Ten slotte houdt DJI zelf ook de gedetineerde man als norm in stand. Zo wordt er op www.dji.nl nog vaak de “hij” en “hem”-vorm gebruikt als het over regels voor gedetineerde personen gaat. Zie bijvoorbeeld de volgende zin: *“Meestal komt een gedetineerde in een gesloten gevangenis, waar hij weinig of geen vrijheden heeft en de bewaking relatief zwaar is.”*⁶⁴

In dit hoofdstuk presenteren we de bevindingen over onderwerpen die te maken hebben met de relatie tussen de tweedeling van gender in het gevangenisstelsel en sociale veiligheid. In [sectie 15.1](#) gaan we in op ervaringen van en met transgender personen. In [sectie 15.2](#) komen de ervaringen met de gemengde afdelingen in PI Zwolle aan bod. In [sectie 15.3](#) bespreken we stereotypen en discriminatie in relatie tot gender en andere identiteitsaspecten.

15.1. Transgender personen

Recent heeft het onderwerp van veiligheid in relatie tot de detentie van transgender personen aandacht gehad in de wetenschappelijke literatuur en in de media (Jacobs, 2022; Maycock, 2020; Sumner & Sexton, 2016). Wij besteden daarom ook in dit onderzoek aandacht aan dit onderwerp. Uit gesprekken met medewerkers en gedetineerde personen concluderen we dat het relatief normaal is dat transgender vrouwen gedetineerd zijn in PI's voor vrouwen. We hebben geen aanwijzingen gevonden dat dit fysieke veiligheidsproblemen oplevert; wel kan het sociale spanningen opleveren (vooral tussen gedetineerde personen onderling). Ook is er ruimte voor verbetering in de kennis en vocabulaire over dit onderwerp.

Het 'normale' van de detentie van transgender vrouwen blijkt in eerste instantie uit de moeite die we in de PI's hadden om hier informatie over in te winnen. Niet omdat het onderwerp taboe was, maar omdat niet iedereen wist wat we bedoelden: transgender vrouwen die een transitie hebben doorgemaakt, worden doorgaans voornamelijk als vrouw gezien door medewerkers. Uiteindelijk bleek wel dat er tijdens onze bezoeken meerdere transgender vrouwen (maar – voor

64 <https://www.dji.nl/justitiabelen/volwassenen/regimes-en-doelgroepen/huis-van-bewaring-en-gevangenis>

zover mensen wisten – geen transgender mannen of non-binaire mensen) in de PI's gedetineerd waren. Medewerkers geven aan dat PI's voor vrouwen gezien worden als een veiligere plek voor de detentie van transgender personen die nog geen volledige transitie hebben doorgeemaakt dan PI's voor mannen.

“Ze worden gewoon niet geaccepteerd door de gemiddelde mannelijke gedetineerde. Terwijl ze misschien diep van binnen zelf ook wel zo zouden willen zijn, weet je? Maar dat is niet bespreekbaar. Maar ook collega's [op afdelingen voor mannen] reageren er soms nog bijzonder op, hoor. [...] Bewust 'hij' roepen, hè.” (142_mdw)

Over het algemeen is er in de door ons bezochte PI's een discours van acceptatie, al is dit wisselender onder gedetineerde personen dan onder personeel. Tijdens onze bezoeken speelde er een casus waarbij een transgender vrouw op een arbeidsplek gepest werd door een medegedetineerde vrouw. In het kader van veiligheid is de pestende persoon overgeplaatst naar een andere plek om te werken.

We merken verder op dat mensen vaak naar woorden moeten zoeken om over dit onderwerp te kunnen praten, omdat ze bijvoorbeeld niet gewend zijn om hier (open) gesprekken over te voeren. Dit geldt ook voor veel mensen in de rest van de maatschappij. Het gebrek aan kennis over en acceptatie van transgender personen kan leiden tot benamingen van deze personen en het transitieproces die als ongepast of kwetsend ervaren zouden kunnen worden (bijv. “Die is ook totaal omgebouwd”, 42_ged, wat een gedateerde manier is om het transitieproces te duiden) (Februari, 2013). Dit kan volledige acceptatie en een sensitieve benadering in de weg staan.

Wanneer transgender vrouwen – bijvoorbeeld – (nog) een penis hebben of (nog) in het transitieproces zitten, worden maatregelen getroffen om de veiligheid van de betreffende transgender persoon en medegedetineerde personen te waarborgen: transgender personen worden op een eenpersoonscel met een eigen douche geplaatst. Wanneer transgender personen zich uit moeten kleden voor visitatie, kunnen ze een voorkeur voor een man of vrouw als medewerker aangeven. Dit is in overeenstemming met aanbevelingen voor visitatie van transgender personen (Vanliefde, 2023). Bij binnenkomst in detentie weten medewerkers van visitatie (badmeesters, zie ook 14.2 Visitatie en fouilleren) echter niet altijd of iemand in transitie is en (nog) over – bijvoorbeeld – een penis beschikt; dit kan, zoals zij zelf aangeven, ongemakkelijke situaties opleveren.

15.2. Gemengde afdelingen

Ondanks de traditionele tweedeling in gevangenisystemen, bestaan er ook uitzonderingen. Zo zijn er in landen als Spanje, Laos en Denemarken gemengde gevangenissen, afdelingen of activiteiten (Mathiassen, 2017).⁶⁵ In Nederland bestaat er slechts één PI met gemengde afdelingen: PI Zwolle. Wel bestaan gemengde afdelingen al langere tijd in Nederlandse tbs-klinieken. De gemengde afdelingen in Zwolle zijn PPC-afdelingen. In Nederland bestaan momenteel dus geen gemengde reguliere afdelingen. In de Pbw is ook vastgelegd dat mannen en vrouwen ge-

.....

65 <https://www.pulse.ug/lifestyle/mixed-gender-prisons-where-they-are-and-how-they-work/bvyjfvd>

scheiden worden ondergebracht (art. 11, lid 1),⁶⁶ al bestaat wel de mogelijkheid om mannen en vrouwen gezamenlijk aan activiteiten te laten deelnemen (Pbw art. 11, lid 4).

Tijdens ons onderzoek hebben meerdere onderzoekers van ons team tijd gespendeerd op gemengde afdelingen (zie 3.3 PI Zwolle voor de samenstelling van de afdelingen). Ook spraken we patiënten, zbiw'ers en ander personeel van PI Zwolle over deze specifieke afdelingen. Eén van de constatering op basis van deze gesprekken is dat deze afdelingen vaker geassocieerd worden met seks en relaties tussen gedetineerde personen dan niet-gemengde afdelingen. Dit wordt ook expliciet benoemd door niet-uitvoerend personeel: toen deze afdelingen werden opgezet is er uitgebreid besproken wat te doen met seksuele en romantische relaties die mogelijk zouden ontstaan (*“dat is ook echt wel discussie geweest in het begin van: joh, hoe gaan we daar in vredesnaam met elkaar mee om?”* 129_mdw).

Andersom: als we naar seksualiteit vroegen in PI Zwolle, werd dit vaak direct geassocieerd met de gemengde afdelingen. Deze associaties duiden op heteronormativiteit (Ward & Schneider, 2009).⁶⁷ Met andere woorden: als mannen en vrouwen bij elkaar worden gezet wordt er uitgebreid gediscussieerd over en rekening gehouden met het idee dat dat kan leiden tot relaties en seksuele handelingen (met elkaar), terwijl dat op niet-gemengde afdelingen een minder besproken (en zelfs liever-niet-besproken) onderwerp is. Dit is gedeeltelijk verklaarbaar omdat een groter gedeelte van de samenleving heteroseksueel is, en relaties op gemengde afdelingen – statistisch gezien – dus vaker voor zouden kunnen komen. Echter komen relaties op niet-gemengde afdelingen zeker ook voor (zie 6.4 Relaties). Los van de focus op dit onderwerp, vingen we zowel positieve als negatieve geluiden op aangaande de gemengde afdelingen. Deze zullen we beide hieronder bespreken.

15.2.1. Ervaringen

Opvallend is de veelvoorkomende ervaring dat de gemengde afdelingen waren “meegevallen.” Medewerkers bleken bij aankondiging van de gemengde afdelingen niet enthousiast en soms zelfs fel tegen het concept te zijn geweest. Na een tijd hebben zij hun mening bijgesteld omdat het volgens hen positief heeft uitgepakt. Eén van de redenen is dat er niet veel seksuele of romantische relaties ontstaan op de afdelingen. Ook tijdens de sportlessen gaat het goed met deze groepen.

“Bij sommige sporten kan je niet voorkomen dat er sprake is van aanraking, maar dat gaat eigenlijk heel goed: er is geen sprake van avances of ongewenste aanrakingen. [...] Ja, het is niet zo dat ze mekaar met de ogen uitkleden [...] of dat je bij jezelf denkt van: nou, d'r vinden halve worstelpartijen plaats die eigenlijk niet kunnen.” (77_mdw)

66 Dit is weergegeven in de volgende bewoordingen: “Mannelijke en vrouwelijke gedetineerden worden gescheiden ondergebracht.” NB: de woorden “mannelijk” en “vrouwelijk” hebben meerdere betekenissen en zijn daarom niet de meest gepaste verwijzing naar genderidentiteit.

67 Het idee dat heteroseksualiteit de (gewenste) standaard of norm is.

Andere redenen die worden gegeven voor een positief oordeel over de gemengde afdelingen zijn de sociale interactie en dynamiek tussen de gedetineerde personen op de afdeling, het idee dat de afdelingen een afspiegeling zijn van de maatschappij en het feit dat veel personen op PPC-afdelingen vaak nog naar een behandelsetting gaan na de PI (bijvoorbeeld naar een tbs-kliniek) die ook gemengd is. De gedetineerde personen worden volgens medewerkers op deze manier voorbereid op het 'echte leven' en het vervolg van hun penitentiair traject.

“Mannen houden zich een beetje in, omdat er vrouwen bij zijn. Vrouwen houden zich een beetje in omdat er mannen bij zijn. Allemaal in a good way.” (78_mdw)

“De dynamiek is leuk, ja. Je ziet dat de mannen toch wel wat minder, ja, wat ik zeg, haantjesgedrag... Buiten, ja, vertonen ze haantjesgedrag, dus door de komst van vrouwen zie je dat het wat relaxter wordt. Ze worden meegenomen in van: o, kom koken, kom schoonmaken. En je ziet ook dat de vrouwen juist daar weer wat sterker worden en zelfvertrouwen krijgen.” (46_mdw)

Ook gedetineerde personen zelf geven aan het prettig te vinden op een gemengde afdeling te verblijven.

“Het is gezellig. En ik ben het ook wel gewend om in een omgeving te zijn waar veel vrouwen zitten. Vind het ook niet per se leuk om in een omgeving te zitten met alleen maar mannen, omdat daar toch bepaald gedrag gaat ontstaan. Ja, ik vind dat prettig om op een gemengde afdeling te zitten.” (26_ged) (man)

“En ik heb daar helemaal geen slechte ervaringen over gehad. Ik vond het juist heel leuk. Dat er af en toe een beetje, ja, wisseling is. In zekere zin. [...] Het had wel wat, zeg maar. Dat geeft ook weer een gevoel in jouw lichaam, als vrouw zijnde.” (14_ged)

Toch hebben de afdelingen, volgens zowel medewerkers als gedetineerde personen, ook negatieve aspecten. Het voornaamste negatieve aspect bleek het mogelijk grensoverschrijdend gedrag tussen gedetineerde personen te zijn.

“[Er zijn] mannen die zich gewoon niet kunnen gedragen tegenover de vrouwen. En er gebruik van maken dat er vrouwen zijn in de... Nou... Of seksuele handelingen, of relaties, of wat dan ook, waar ze op uit zijn. Dus die zich niet op een normale, keurige manier daarin kunnen gedragen.” (9_mdw)

Bovendien zijn er, zoals eerder gezegd, veel gedetineerde vrouwen (en andere mensen) die seksueel zijn misbruikt of slachtoffer zijn geworden van geweld door mannen. Binnen dit onderzoek is beperkte navraag gedaan naar de selectie en plaatsing op gemengde afdelingen. De ervaringen die hierover naar voren zijn gekomen zijn wisselend; sommige medewerkers stellen dat de selectie zorgvuldig gebeurt, andere hebben hier zorgen over.

15.2.2. Regels over seks en romantische relaties

Over het algemeen zijn medewerkers het erover eens dat seksuele en romantische relaties tussen gedetineerde personen op een gemengde afdeling niet zijn toegestaan. Er wordt wel eens geflirt, maar tot op bepaalde hoogte (volgens personeel).

“Maar in principe, als je kijkt naar, als er een beetje geselecteerd wordt, wie hier wordt geplaatst, dan weten ze gewoon wat de groepsregels zijn en dan houden ze zich ook wel aan. Maar dat zegt niet dat die gevoelens er niet zijn. Dus over en weer zullen er heus wel opmerkingen worden gemaakt, ze doen het in ieder geval niet zo heel opzichtig waar wij bij zijn. En als een man of een vrouw een keer een opmerking maakt, dan reageer ik er eigenlijk wel altijd op met van: ‘nou ja, ik doe maar alsof ik dit niet heb gehoord.’ Dan weet je eigenlijk ook allemaal wel van: oh, shit... Dit had ik niet moeten doen. Dus het gaat ook zeker niet door dan.” (105_mdw)

Zbiw'ers geven aan dat dit wel eens lastig is op het moment dat gedetineerde personen verliefd worden op elkaar of hun (seksuele) gevoelens uiten. Personeel lijkt te begrijpen dat deze gevoelens niet uit te schakelen of te vermijden zijn, maar lijkt ook streng de regels te hanteren. Oftewel:

“Die gevoelens kan je wel hebben, alleen, je mag hier binnen er niet zoveel mee doen. [...] We snappen dat het kan zijn, maar het mag niet, zeg maar.” (105_mdw)

Om ingewikkelde situaties te voorkomen mogen gedetineerde personen dan ook niet bij elkaar op de kamer komen.⁶⁸ Mocht dit wel (zonder toestemming) gebeuren, dan worden ze daarop aangesproken.

“Dus ja, weet je, het kan altijd gebeuren. Ja... Maar dat kan ook man en man zijn en kan ook vrouw en vrouw zijn, dus in die zin... Ja. We hebben hier twee patiënten zitten, man en vrouw, die kunnen goed en vriendschappelijk met elkaar. Dan komen ze soms vragen: ‘joh, mag ik heel even die wat geven?’ Of: ‘mag ik heel even daar op cel?’ Dat mag, maar dan houden we het wel gewoon extra in de gaten. Of we zeggen: ‘nee, dat willen we niet hebben,’ dat kan ook.” (71_mdw)

Wanneer romantische gevoelens zijn ontstaan of seksuele handelingen hebben plaatsgevonden, wordt er soms overgegaan tot overplaatsing; soms niet. Medewerkers geven aan dat ze vooral de behoefte hebben om over deze onderwerpen gesprekken te kunnen voeren met gedetineerde personen. Nu gaan ze het onderwerp vaak uit de weg, omdat het wordt geassocieerd met iets wat niet is toegestaan binnen de PI. In algemene zin wijzen onze bevindingen erop dat de gemengde afdelingen veel gelijkenissen vertonen met niet-gemengde afdelingen.

.....
⁶⁸ Er is variatie tussen PI's en afdelingen binnen PI's in hoeverre medewerkers het gedogen als gedetineerde personen bij elkaar op cel komen.

15.3. Stereotypen en discriminatie

15.3.1. Verschillen tussen vrouwen en mannen?

De eerder genoemde tweedeling in het systeem lijkt versterkt te worden door stereotypen en vooroordelen aangaande gender in de PI's, en andersom (Pemberton, 2013). Er heersen veel denkbeelden waarin verschillen tussen vrouwen en mannen als vanzelfsprekend worden gezien. Zoals eerder gezegd zouden mannen bijvoorbeeld meer zin hebben in en behoefte hebben aan seks dan vrouwen. Of, zijn mannen vanzelfsprekend agressiever of fysiek sterker dan vrouwen. In de interviews wordt door medewerkers vaak, vanuit hun eerdere ervaring, een vergelijking gemaakt met mannengevangenen. Zij hebben daar gedrag waargenomen en hier conclusies aan verbonden die gelinkt zijn aan gender.

“Er hangt een ander klimaat. Mannen en dames detentie, dat zijn appels en peren.” (142_mdw)

“Ik vind sowieso vrouwen een apart wezen en dat ben ik zelf ook, maar het vergt een hele aparte vorm van benadering. Als je kijkt naar de mannen: bij de mannen is het... Dan kun je een conflict hebben en dan heb je dat conflict en daarna is het na vijf minuten van: nou, oké, en we geven mekaar de hand – buiten zou je een potje bier drinken – en dan is het klaar. Dat is bij vrouwen niet. Als ik nu een conflict heb met een vrouw, weet ze over vijf maanden nog welke datum, hoe laat en wat ik gezegd heb.” (131_mdw)

Dat er verschillen zijn tussen de PI's voor vrouwen en mannen is evident en wordt ook bevestigd door onderzoek. De daaraan gekoppelde stereotypen lijken wellicht in eerste instantie onschadelijk. Veel mensen zullen denken: “maar mannen zijn toch meestal ook agressiever dan vrouwen? Daar moeten we rekening mee houden.” Dit laatste is ontegenzeggelijk van belang. Het is echter ook belangrijk om daarbij de vraag te stellen hoe een dergelijk verschil tot stand komt. Hoewel dit (waarschijnlijk) deels een biologisch fenomeen is, toont wetenschappelijk onderzoek aan dat het ook te maken heeft met sociale verwachtingen en normen: als er altijd tegen mannen wordt gezegd dat het niet mannelijk is om te huilen of over emoties te praten, zullen ze zich hiernaar gaan gedragen, en de emoties mogelijk op een andere manier (proberen te) uiten (Eisler & Blalock, 1991; Ross & Mirowsky, 1984).

Dit kan schadelijke gevolgen hebben. Om op bovenstaand voorbeeld verder in te gaan: doordat tegen mannen wordt gezegd dat het niet de bedoeling is om emoties zoals verdriet te hebben en uiten, is de drempel voor hen hoger (dan voor vrouwen) om zich kwetsbaar op te stellen en mentale hulp te zoeken wanneer nodig, ook in de gevangenis (Kupers, 2005), wat de kans op depressies en suïcide verhoogt (Parent et al., 2019). Daarentegen worden emoties als agressie of boosheid wél gedoogd en (soms) zelfs aangemoedigd onder mannen, wat kan leiden tot een hogere mate van geweld (Jakupcak et al., 2005; Whitehead, 2005). Daarbij komt dat mensen die afwijken van deze maatschappelijke en gendergerelateerde (en in deze context, de penitentiaire) normen vaker te maken krijgen met buitensluiting, discriminatie en pestgedrag (Farvid et al., 2017; Motro & Ellis, 2017). Door dit mechanisme worden deze normen in stand gehouden.

15.3.2. Vrouwengedoe

Verder kregen we tijdens onze maanden in de PI's (en daarbuiten) vaak dezelfde woorden en zinnen te horen als gedetineerde vrouwen werden omschreven. Bepaalde typen uitspraken komen geregeld terug onder medewerkers (van piw'ers tot directieleden tot bewa's) en (voormalig) gedetineerde vrouwen zelf. Onderstaande voorbeelden zijn een selectie van veelgehoorde (soortgelijke) uitspraken.

“Vrouwen roddelen heel veel.” (144_mdw)

“Vrouwen kunnen soms heel gemeen zijn.” (111_mdw)

“Kijk, het lastige is, met het werken met vrouwen, ze zijn gigantisch manipulatief.” (104_mdw)

“Emoties spelen bij vrouwen meer dan mannen bijvoorbeeld.” (102_mdw)

Zowel tijdens interviews als daarbuiten geven respondenten hun mening over (gedetineerde) vrouwen.

“Ja, ik ben-, ik wil niet, denigrerend zijn naar de vrouwen toe, maar ik weet dat de vrouwen nog af en toe wel wat valser kunnen zijn als de mannen, ten opzichte van... Kijk, bij de mannen was het... die sloegen zich op het gezicht een keer of die mannen... een keer werd het uitgevochten en dan was het klaar. En hier sluimert dat door, hè.” (47_mdw)

“Vrouwen kunnen ook zo sneaky zijn en met zijn allen zeggen: ‘die [naam], wat vind jij daarvan?’ ‘Ja, vind ik ook niet zo aardig.’ ‘Oh, dan ga ik zeggen dat ze dat zegt. Oh, dan ga ik zeggen dat ze dat zegt.’ En dat is echt heel gemeen. Mannen doen dat niet, die zouden je een klap op je gezicht geven. Vrouwen kunnen eerder langer ergens over praten dan mannen.” (33_mdw)

Ook als positief pleidooi voor gemengde afdelingen worden vaak negatieve eigenschappen van vrouwen benoemd.

“Ja, roddelen en ja, over het minste ruzie maken, en [vrouwen] zijn veel drukker, gewoon... [...] Ja, en dat heb je met mannen niet. Die zijn rustig.” (64_ged)

“Dat gezeur met vrouwen onderling. Weet je? Daar zijn mannen heel snel klaar mee.” (78_mdw)

De negatieve eigenschappen die vrouwen zouden hebben (en elkaar versterken) worden onder “vrouwendingen” of “vrouwengedoe” of “drama” geschaard.

“Het is gewoon echt vrouwen.” (91_ged)

“Het is gewoon een kippenhok” (3_mdw).

Vrouwen worden “haaibaaien” genoemd en zouden van achterklap houden, veel roddelen,⁶⁹ ouwehoeren, liegen, en mensen de grond in trappen. Deze eigenschappen zijn in de PI's – net als in de maatschappij – terugkerende (mogelijk onbedoelde) stereotypes over vrouwen. Medewerkers en gedetineerde personen hebben hun eigen manieren om gedetineerde vrouwen te beschrijven, en zijn (mogelijk al lange tijd) gewend dit op een bepaalde manier te doen. Zeker gezien het feit dat dit veelvuldig op deze manier gebeurt, is het begrijpelijk dat de meeste mensen er waarschijnlijk niet bij stilstaan dat deze omschrijvingen ook nadelige gevolgen kunnen hebben. Het vanzelfsprekend en continu toeschrijven van negatieve eigenschappen aan vrouwen werkt namelijk stigmatisering in de hand, en is op micro en macro niveau schadelijk voor vrouwen op dagelijkse basis (Ellemers, 2018). Mensen passen hun gedrag, zoals hierboven ook uitgelegd, (vaak onbewust) aan, zodat ze zich conformeren aan deze stereotypes. Met andere woorden, vaak herhaalde (impliciete) boodschappen leiden ongemerkt tot acceptatie en internalisering van dergelijke gedragsnormen; ook omdat mensen niet graag willen afwijken van wat als de dominante groep of groepsnorm wordt beschouwd. Waar de intenties achter deze manieren van vrouwen beschrijven dus niet per definitie ‘slecht’ zijn, kunnen ze wel vervelende gevolgen hebben.

15.3.3. Discriminatie en intersectionaliteit

“Ik heb op de [afdeling] wel echt discriminatie gezien. [...] Gewoon dat de donkere, gekleurde dames niks voor mekaar kregen of altijd een nee kregen. Of daar zelfs, nou die man is dan nu, die piw'er is weg, maar zelfs iemand geweest die een soort van dove stom tegen ze ging praten, alsof ze niet begrepen wat ze, wat er gezegd werd.” (91_ged)

Er zijn allerlei vormen van discriminatie, zoals seksisme, racisme, validisme⁷⁰ en discriminatie op basis van seksuele oriëntatie. Een persoon kan met meerdere vormen van discriminatie te maken krijgen, welke elkaar ook kunnen versterken en beïnvloeden. In de literatuur wordt dit “intersectionaliteit” genoemd (Crenshaw, 1991; Wekker, 2020). Bijvoorbeeld: als iemand lesbisch, vrouw, wit en chronisch ziek is, hebben al deze aspecten invloed op haar dagelijks bestaan. Ze bepalen mede de manier waarop ze wordt gezien en behandeld door anderen, de manier waar-

69 ‘Roddelen’ wordt over het algemeen gezien als iets negatiefs, terwijl ‘praten’ een neutraler woord is. Roddelen kent verschillende vormen en uitingen en wordt door verschillende mensen vanuit verschillende emoties en ervaringen uitgeoefend (ongeacht gender / geslacht). Roddelen kan ook sociaal-gezien functioneel zijn. In de huidige discours (in de PI en daarbuiten) is roddelen meer gekoppeld aan gedrag van vrouwen dan aan dat van mannen.

70 Discriminatie en uitsluiting op basis van een fysieke of verstandelijke handicap of aandoening.

op ze zichzelf ziet, en de positie die ze bekleedt op de maatschappelijke en sociale ‘ladder.’ Dit is zeker ook relevant in de context van gevangenen, maar we merken op dat hier vooral nog weinig aandacht aan wordt besteed. Er is in de drie PI’s zeer beperkt bewustzijn dat mensen op meerdere vlakken uitsluiting en ongelijke behandeling kunnen ervaren. Dit resulteert vaak in culturele ongevoeligheid. Hierboven hebben we uitgelegd dat seksisme en genderstereotypes impact hebben op (gedetineerde) vrouwen; dit komt samen met andere vormen van discriminatie, vooroordelen en gebrek aan kennis.

Uit ons onderzoek blijkt dat vrouwen van kleur, niet-Nederlandse vrouwen en vrouwen uit de Roma, Sinti- en reizigersgemeenschap tegen meer en versterkte vormen van discriminatie aanlopen in de PI dan witte vrouwen; hier gaan we in de volgende alinea’s op in. Zoals eerder beschreven is er weinig tot geen diversiteit onder medewerkers op het gebied van culturele en etnische achtergrond. De genoemde witte cultuur en normen hebben niet alleen impact op medewerkers (zoals beschreven in 9.1 Grensoverschrijdend gedrag en discriminatie), maar ook op gedetineerde vrouwen. Zo constateren we dat specifieke groepen vrouwen (als gevolg van hun culturele achtergrond) vaak als luid of fel worden bestempeld door zowel personeel als andere gedetineerde vrouwen.

“Vrouwen [hebben] vaak het idee – en daar geloof ik ze dan in – dat ze, als ze – en dat hoor ik vaker van mensen die zwart zijn of mensen die Latijns-Amerikaans zijn – dat ze een soort van stempel krijgen van: jij bent moeilijk. En dat ze ook op zo’n manier dus behandeld worden. Dus ja, dat ze minder snel op groen komen te staan, minder snel privileges krijgen. Dat ze ja, eigenlijk vaak te horen krijgen van: je moet je koest houden. Ja, dat is superpijnlijk.” (53_mdw)

De reden hierachter is verklaarbaar: er zitten cultuurverschillen in hoe mensen zich uiten. Dus, wanneer een Nederlandse witte medewerker gewend is dat mensen zich bijvoorbeeld op een kalme manier uiten, kan het als ‘anders’ en (vaak) negatief worden gezien wanneer iemand zich, in de ogen van de medewerker, op een minder kalme manier uit. Benoemen en herhalen dat vrouwen van kleur bijvoorbeeld luid, brutaal, of fel zijn, benadrukt echter de verschillen en vergroot de sociale afstand. Dit gaat ten koste van constructieve communicatie en wederzijds begrip. De heersende stereotypes worden hiermee bovendien in stand gehouden (Fordham, 1993; Popp et al., 2003). Als gevolg van de witte norm en de “wat je geeft is wat je krijgt”-aanpak onder medewerkers (zie sectie 11.2 Piw’ers werken in het grijze gebied), lopen Latijns-Amerikaanse vrouwen en (andere) vrouwen van kleur daarom het risico om meer gestraft en minder uitzonderingen gegund te worden binnen de penitentiaire inrichtingen (Foster, 2018).

Naast cultuur, kan uitsluiting ook plaatsvinden op basis van taal. Personen die weinig of geen Nederlands spreken, worden minder snel gehoord en begrepen door personeel. Het risico bestaat hierdoor dat hun vragen niet beantwoord worden en dat ze grensoverschrijdend gedrag niet ter sprake kunnen brengen.

“Het helpt niet als mensen de Nederlandse taal niet spreken. Ja, dan heb ik het idee dat er eerder, dat ze eerder gediscrimineerd worden. En zich daar ook moeilijker tegen kunnen verweren.” (53_mdw)

“Kijk, en dan, ja, sommige dames trekken zich terug als ze niet de taal machtig zijn. En die moeten we niet vergeten. Maar als je niet uitkijkt ga je dat wel doen.” (117_mdw)

We hebben wel gezien dat personeel vaak gebruik maakt van Google translate en (in mindere mate) van de tolkentelefoon, vertaalcomputers en soms collega's die meerdere talen (vaak Spaans) spreken om te communiceren in andere talen dan Nederlands en Engels. Daarnaast vraagt personeel vaak aan gedetineerde vrouwen die Nederlands en andere talen spreken om voor hen te vertalen.

“En je vindt altijd... en dat mag eigenlijk niet. Maar als je bij een cel bent, stel, je bent geroepen, omdat er plotseling wat met iemand is. En dan zeg ik: 'is hier iemand die Spaans spreekt?' En dan heeft ze een Spaanstalige vrouw die Nederlands spreekt. Dan ben je in ieder geval gered.” (139_mdw)

“En hebben we echt vreemde talen, dan of we vragen dames die die taal spreken en Nederlands spreken om voor de simpele dingen te vertalen.” (15_mdw)

Dit heeft positieve en negatieve kanten. Het lukt het op deze manier vaak om informatie zo volledig mogelijk over te dragen. We constateren dat gedetineerde vrouwen die veel talen spreken vaak een bevoorrechte positie op de afdeling innemen, mede door hun functie als tussenpersoon tussen personeel en gedetineerde vrouwen. Tegelijkertijd kan dit de vertalende vrouw in een ingewikkelde positie zetten, omdat dit de vertrouwelijkheid van communicatie schaadt en het voor gedetineerde personen moeilijk is om een dergelijk verzoek te weigeren (gezien hun afhankelijke positie).

PI's zijn omgevingen waarin gedetineerde mannen en vrouwen doorgaans van elkaar worden gescheiden. In dit hoofdstuk stonden we bij een aantal zaken stil dat hiermee samenhangt en belangrijk is voor het begrijpen van sociale veiligheid. We hebben in beperkte mate inzicht gekregen in de ervaringen met en van transgender personen in PI's voor vrouwen. De gemengde PPC-afdelingen in PI Zwolle zijn een uitzondering op de scheiding in gender en hierover zijn mensen overwegend positief, al wordt er ook ruimte voor verbetering geconstateerd, vooral als het gaat om handvatten in de omgang met (praten over) seksualiteit (overeenkomstig reguliere afdelingen). Tot slot heersen in de drie PI's veel stereotype denkbeelden. Deze komen duidelijk terug in de communicatie tussen gedetineerde personen onderling, medewerkers onderling en tussen medewerkers en gedetineerde personen. Er is weinig bewustzijn dat deze stereotypes schadelijk kunnen zijn en discriminatie in de hand werken.

Hoofdstuk 16

Leidinggeven, intervisie en toezicht

Het derde onderdeel van de inrichting van het systeem dat we bespreken zijn de structuren die zijn ingericht om toezicht te houden en melding te doen van grensoverschrijdend gedrag. Voor medewerkers zijn dit in de eerste plaats hun leidinggevenden ([16.1 Directie en leidinggevenden](#)); voor gedetineerde personen de Commissie van Toezicht (CvT) van de betreffende PI ([16.3 Commissie van Toezicht](#)). Daarnaast bespreken we in dit hoofdstuk kort de ervaringen met intervisie (voor personeel, [zie 16.2 Intervisie](#)) en de vertrouwenspersoon voor gedetineerde personen (in PI Nieuwersluis, [zie 16.4 Vertrouwenspersoon](#)).

16.1. Directie en leidinggevenden

PI's zijn hiërarchische organisaties. Dat wil zeggen, er lopen duidelijke organisatorische lijnen van 'beneden' naar 'boven' in de organisatie. Binnen een team bestaan verschillende functieschalen (bijvoorbeeld medior/senior) en ieder team heeft een teamleider of (afdelings)hoofd. Voor de arbeid geldt dat er een hoofd en een plaatsvervangend hoofd zijn. Naar deze lagen met leidinggevenden wordt ook wel verwezen als 'middenkader'. De leidinggevenden van deze groep zijn het hoofd beveiliging, de plaatsvervangend vestigingsdirecteuren en een vestigingsdirecteur die verantwoordelijk is voor de hele PI. In het geval van PPC-inrichtingen zijn er behandelcoördinatoren (verantwoordelijk voor de inhoudelijke coaching van teamleden in relatie tot de behandeling), een hoofd zorg en een directeur zorg en behandeling. Op verschillende niveaus in de organisatie zijn dus leidinggevende taken belegd.

Tijdens ons onderzoek hebben we navraag gedaan over contact met leidinggevenden en hebben we mensen in leidinggevende functies gesproken. We hebben veel verschillen gezien in de manier waarop mensen met leidinggevende rollen uitvoer geven aan hun functie. Zo hebben we op sommige afdelingen gezien dat afdelingshoofden veel op de leefafdeling aanwezig waren, terwijl dat op andere afdelingen minder het geval was. Soms waren afdelingshoofden goed bekend en hadden ze ook veel contact met gedetineerde personen op de afdeling; soms leek de afstand tot gedetineerde personen groter.

Voor de meeste medewerkers is de directe leidinggevende goed benaderbaar. In sommige gevallen constateren we echter wel een discrepantie in verwachtingen die mensen hebben van hun leidinggevende en hoe leidinggevenden zelf hun taak zien. Zo wordt er binnen de organisatie van medewerkers verwacht dat ze "elkaar aanspreken op gedrag" (dit is een terugkerend thema in interviews). Voor sommige leidinggevenden lijkt dit te betekenen dat ze medewerkers die bij hen aankloppen – bijvoorbeeld met een zorg over een collega – vragen om iets zelf te bespreken met de betreffende collega. Een leidinggevende zegt hierover: *"je maakt van jouw probleem mijn probleem en vervolgens lost het nog niks op"* (3_mdw). In het kader van sociale veiligheid is dit ingewikkeld: elkaar zelf aanspreken op gedrag kan enerzijds bijdragen aan sociale veiligheid omdat mensen mét elkaar praten in plaats van over elkaar, anderzijds is hiervoor wel nodig dat mensen zich veilig (genoeg) voelen om dit te doen. Dit is niet in alle teams het geval, waardoor sommige medewerkers zich onvoldoende gesteund en gehoord voelen door hun leidinggevende en zelfs aangeven zich onveilig te voelen.

De directie staat voor veel medewerkers logischerwijs (gezien de gelaagdheid van de organisatie) op grotere afstand. Veel medewerkers (van alle PI's) spreken uit dat ze een gebrek aan steun ervaren vanuit de directie. Voor sommige medewerkers is dit gerelateerd aan (een gebrek aan) nazorg na een calamiteit, zoals een brandstichting of suïcidepoging. Dergelijke incidenten kunnen een grote impact hebben en soms wordt het in die gevallen niet als voldoende ervaren om hierover (alleen) contact te hebben met de directe leidinggevende, ook al biedt die goede ondersteuning. Dit geldt ook voor gedetineerde personen: zij vinden het evengoed belangrijk om op de hoogte gesteld en gerustgesteld te worden door de directie nadat er een incident heeft plaatsgevonden of naar buiten is gekomen in de media.

Een andere reden voor het ervaren gebrek aan steun onder medewerkers heeft te maken met het gevoel dat de directie het eerder op zal nemen voor gedetineerde personen dan voor personeel.

“Dat gevoel dat heb je gewoon wel steeds meer. Dat het systeem niet achter je staat, maar dat het meer voor de gedetineerden staat.” (21_mdw)

Tegelijkertijd hebben veel gedetineerde personen juist het gevoel dat de directie eerder het personeel dan hen steunt. Beide sentimenten zijn goed verklaarbaar, want de positie van de directie is ingewikkeld: ze hebben een zorgplicht naar zowel gedetineerde personen als personeel. Doordat directieleden niet duidelijk ‘een kant’ (kunnen) kiezen, kan het voorkomen dat beide partijen zich tekortgedaan voelen. Dit geldt voor het sanctioneren van gedrag van gedetineerde personen, maar ook voor meldingen over ongewenst gedrag van personeel. Directieleden zijn zich bewust van hun ingewikkelde positie.

“En je doet het nooit goed, hè, of je doet het niet goed voor de gedetineerden of je doet het niet goed voor personeel. Op het moment dat ik een gedetineerde geen sanctie geef, terwijl personeel vindt dat daar wel een sanctie op zou moeten volgen, [dan zeggen medewerkers] ‘dan schrijf ik nooit meer een rapport, dan bekijk ‘t maar. De directeur steunt ons niet.’ Want ja, ik ben er natuurlijk voor de gedetineerden, maar ik ben er ook voor het personeel, hè. Dus het personeel wil dat de directeur ze steunt. Maar de gedetineerden willen ook dat ik ze steun. Dat kan niet altijd samengaan.” (30_mdw directielid)

Directieleden hebben te maken met een afweging van erg veel verschillende belangen, die soms tegenstrijdig zijn. Naast de afwegingen van belangen van personeel en gedetineerde personen (die ook vaak overeenkomen), zijn er soms ingewikkelde afwegingen tussen zorg, re-integratie en beveiliging. Daarbovenop komt nog dat directieleden zich bewust lijken te zijn hoe beslissingen over kunnen komen op de buitenwereld.

“We zeggen hier tegen elkaar bij allerlei dingen, hoor, ‘denk in krantenkoppen’. [...] Voor je het weet staat die op de voorpagina van De Telegraaf.” (115_mdw directielid)

Dit betekent dat sommige dingen die gunstig zouden zijn voor het leefklimaat en gesteund

worden door personeel (zoals leuke activiteiten), niet mogelijk zijn omdat het mogelijk een reputatieprobleem kan opleveren.

16.2. Intervisie

“Intervisie is eigenlijk een cadeautje voor het team om even goed tijd en ruimte te maken voor hun eigen werkprobleem.” (135_mdw intvisor/supervisor)

Een verschil dat we hebben opgemerkt tijdens ons onderzoek is de aandacht voor intervisie in verschillende PI's. Dat wil zeggen: de gelegenheid en begeleiding die wordt geboden om te reflecteren op casuïstiek en de manier van werken tussen collega's. In PI Nieuwersluis zijn – naar aanleiding van het Inspectierapport – intervisiebijeenkomsten geïntroduceerd, die worden begeleid door professionele intervisoren. In intervisiebijeenkomsten worden bijvoorbeeld casussen en dilemma's besproken, of zaken die in het team spelen. Hoewel we dit initiatief niet hebben geëvalueerd, lijkt het bij te dragen aan het bespreekbaar maken van ingewikkelde onderwerpen. In PI Zwolle zijn supervisors aangesteld die een soortgelijke functie hebben; dit is gekoppeld aan de PPC-functie van de PI, maar de supervisors zijn ook beschikbaar voor de andere afdelingen. In PI Ter Peel zijn er weliswaar (net als in andere PI's) sport- en communicatiedagen, maar is er voor zover wij weten geen begeleide vorm van intervisie.

16.3. Commissie van Toezicht

Elke PI heeft een Commissie van Toezicht (CvT). Dienst Justitiële Inrichtingen omschrijft een CvT als: “een bij wet ingestelde groep mensen die toezicht houdt op het reilen en zeilen binnen een justitiële inrichting. De CvT kijkt als het ware mee over de schouders van de directeur en zij oefent toezicht uit vanuit de maatschappij. Een CvT bestaat uit burgers, waarvan in ieder geval deel uitmaken: een rechter, een advocaat, een medicus en een maatschappelijk werker.”⁷¹ Eén van de taken van de commissie is het behandelen van klaagschriften van gedetineerde personen. Ook wordt bij toerbeurt een lid van de CvT als maandcommissaris aangewezen die de PI ten minste eens per maand bezoekt. Gedetineerde personen kunnen door middel van een sprekersbriefje een verzoek indienen om met de maandcommissaris te spreken.⁷²

Naar aanleiding van het Inspectierapport lijken de bovengenoemde taken van de CvT meer in de schijnwerpers te zijn komen staan. Zo blijkt dat de CvT's geen kennis hadden genomen van de verscheidende incidenten met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag alvorens deze via andere wegen naar buiten zijn gekomen. Als gevolg hiervan zijn de commissies genoopt om de afstand tussen hen en de gedetineerde personen in de inrichtingen te verkleinen, bijvoorbeeld door het aanstellen van aandachtsfunctionarissen op het gebied van grensoverschrijdend gedrag en het plaatsen van brievenbussen op de afdelingen. Een belangrijke bevinding binnen

71 <https://www.dji.nl/over-dji/organisatie-dji/commissie-van-toezicht>

72 Er waren en zijn onder (voormalig) gedetineerde personen zorgen over of en hoe snel deze briefjes (direct) bij de Commissie van Toezicht terecht komen. In het verleden zijn deze briefjes volgens sommige respondenten verscheurd of verstoep door piw'ers, wat het vertrouwen in dit briefjes-systeem beschadigd heeft.

ons onderzoek is dat – ondanks deze goedbedoelde intentie(s) van de commissies – de afstand tussen de CvT's en gedetineerde personen nog (te) groot is.

We hebben veel (gedetineerde) respondenten gevraagd of ze wisten waar ze terecht konden met een klacht of melding. Als we vragen naar of het duidelijk is dat de CvT bestaat, zegt een respondent bijvoorbeeld:

“Voor mij wel, maar ik denk ook wel dat er genoeg dames zijn die zeg maar niet eens weten dat het er is. Of die niet eens snappen hoe het werkt. En dat dat ook vaak degenen zijn die dan ook ja, tegen de lamp lopen, zeg maar.” (91_ged)

Ook personeel benoemt regelmatig dat niet alle gedetineerde personen hun weg naar de CvT goed kunnen vinden. Zo vertelt een geestelijk verzorger:

Interviewer: “En wat adviseer je ze dan om in zo’n geval te doen? Als iemand dat tegen jou vertelt van: goh, deze piw’er of deze arbeidsmedewerker, ik vind dat die teveel naar me kijkt en op een manier die ik niet als prettig ervaar. Wat zou je zo iemand adviseren?”
Respondent: “Nou, bijvoorbeeld om een melding te doen bij de maandcommissaris. Als ze dat willen. En, maar dat is voor veel mensen best wel een drempel. Dus een drempel is: mensen weten vaak niet hoe ze melding moeten maken, hoe, dat dat kan, hoe het kan. Mensen hebben vaak geen vertrouwen in het systeem en hebben daar vaak ook, hebben daar... Ze zitten hier vast. Ze hebben ook slechte ervaringen met het systeem. Ze zijn heel erg afhankelijk. En ze weten vaak ook niet eens hoe het moet. Dus het is een, ja, het is een ingewikkelde positie om in te zitten.” (53_mdw)

De drie bovengenoemde punten zijn belangrijk: mensen weten niet altijd dat de CvT bestaat, mensen ervaren een drempel om naar de CvT toe te stappen, en mensen hebben weinig tot geen vertrouwen in het systeem. Sommige gedetineerde personen geven ook aan niet voor zichzelf op te durven komen of in beklag te gaan uit angst voor de repercussies, namelijk dat personeel zich negatiever zou kunnen opstellen en privileges af zou kunnen nemen.

Wat betreft bezoekfrequentie hebben we wisselende geluiden gehoord. Dit lijkt deels afhankelijk van de regelmaat waarmee een maandcommissaris de PI bezoekt. Aan de ene kant horen we van (voormalig) gedetineerde personen dat het soms zo lang kan duren voordat een klacht behandeld wordt, dat men niet de moeite neemt om een klaagschrift in te dienen. Aan de andere kant geeft een directielid aan dat, wanneer een maandcommissaris heel vaak aanwezig is, het risico bestaat dat gedetineerde personen te makkelijk de CvT benaderen, en dat die daarmee een deel van de rol van personeel overneemt. “Dan gaat het aanbod ook vraag creëren” (30_mdw directielid).

De leden van de CvT's die we spraken lijken zich te realiseren dat er een afstand is tussen hen en gedetineerde personen, ondanks de regelmatige bezoeken aan de PI en de klaagschriften die ze wel ontvangen. De commissies lijken zoekende in hoe het gat te verkleinen. Een deel van de afstand is waarschijnlijk te verklaren door het grote verschil in de belevingswereld van leden

van de CvT en gedetineerde personen. Dit is inherent aan de samenstelling van een CvT. Een voormalig gedetineerde vrouw merkt op dat er behoefte is aan ervaringsdeskundigen:

“Ik persoonlijk denk ik dat dat de beste oplossing is. Als je iemand ook extern [er]bij betrekt die daar ook heeft ooit gezeten. Omdat die vrouwen [daar meer] vertrouwen in hebben. Kijk, als je iemand betrekt extern van een instantie of wat dan ook gaan die vrouwen dat vertrouwen niet hebben, want die zijn zo beschadigd dat ze automatisch denken, ook al is het misschien niet zo van: ‘Oké, dat is iemand van instantie, die trekt toch de kant van de medewerkers.’” (143_exged)

16.4. Vertrouwenspersoon

PI Nieuwersluis heeft, naar aanleiding van het Inspectierapport, per 1 oktober 2023 een vertrouwenspersoon voor gedetineerde personen aangesteld.⁷³ De PI is hierin een uitzondering; de andere twee inrichtingen hebben tot op dit moment geen vertrouwenspersoon voor gedetineerde personen.⁷⁴ De vertrouwenspersoon functioneert als sparringpartner voor gedetineerde personen en heeft een eigen brievenbus op de leefafdelingen (waarvan alleen zij de sleutel heeft). Als een gedetineerd persoon een melding wil doen of een klacht wil indienen (m.b.t. grensoverschrijdend gedrag, bijvoorbeeld) kan de vertrouwenspersoon advies of hulp bieden.

In PI Nieuwersluis hoorden we tijdens ons veldwerk veel positieve geluiden over de vertrouwenspersoon, zowel vanuit gedetineerde personen als personeel. Zoals dat voor veel onderdelen van het penitentiair systeem geldt, ervaart de ene gedetineerde persoon wel een hogere drempel richting de vertrouwenspersoon dan de ander. Sommige betrokkenen maken zich daarom zorgen dat de mensen die, bijvoorbeeld, seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaken ook niet naar de vertrouwenspersoon zullen stappen. Wel lijken mensen de vertrouwenspersoon goed te kunnen vinden bij klachten rondom bejegening vanuit personeel of conflicten tussen gedetineerde personen onderling. Zo stellen gedetineerde respondenten:

“Er komt op zondag altijd een vertrouwenspersoon. [...] Nou, die komt heel vaak op de afdeling. Maar afgelopen zondag heb ik er toevallig een heel leuk gesprek mee gehad. Geeft ook wat openingen eigenlijk of ze biedt wat ideeën aan wat je zou kunnen doen.” (29_ged)

73 <https://www.inspectie-jenv.nl/Publicaties/brieven/2024/06/20/brief-opvolging-aanbevelingen-pi-nieuwersluis>

74 Er wordt wel verwezen naar een vertrouwenspersoon in de huisregels van PI Zwolle; hier is tijdens ons onderzoek echter door niemand over gesproken. Dit betreft – voor zover wij weten – niet een externe vertrouwenspersoon met een aanstelling zoals het geval is in PI Nieuwersluis.

“En ben ik nu trouwens wel heel blij met die vertrouwenspersoon. Want zij heeft gewoon gezegd: we gaan zitten en we gaan het erover hebben. [...] Maar ook die dus tussen de twee [gedetineerde personen die ruzie hebben] in zit en zegt van: joh weet je, dit is jouw verhaal, dat is jouw verhaal. Dit snap ik, dat snap ik, snap je? En dan kan je wel gewoon zeggen wat je voelt en wat je vindt, zodat iemand ook gaat begrijpen dat als jij in je eentje wordt aangevallen, hoe jij je voelt. En dat is gewoon heel fijn. Dus ja, met de komst van [de vertrouwenspersoon] ben ik wel heel erg blij eigenlijk.” (91_ged)

En medewerkers:

“Kijk en ze hebben natuurlijk een vertrouwenspersoon nu aangesteld voor de dames zelf. Dat is wel echt iets heel goeds.” (15_mdw)

“Maar we hebben een vertrouwenspersoon aangesteld voor gedetineerden. En zij is ook aangenomen met hulp van gedetineerden. Wil zeggen dat gedetineerden zelf in de sollicitatiecommissie ook hebben gezeten. En zij begeeft zich echt onder de dames, dus zij loopt mee op de momenten dat die dames ook recreatief bezig zijn. Ze loopt mee op de luchtplaats. Ze komt in de avonduren op de afdeling, zodat ze hen ook meemaakt op hun... In hun vrije tijd noem ik het maar even, en niet tijdens arbeid, zodat ze ook de ruimte hebben om haar aan te schieten en dat de drempel verlaagd is om met haar in gesprek te gaan. Nou ja, zo kwamen we er bijvoorbeeld ook achter dat de postbussen voor klachtformulieren, waarvan je denkt dat dat dan zorgvuldig allemaal ingericht is, gaven ze aan van: ja, wij voelen ons toch te bezwaard om een briefje af te geven bij personeel, dat we in klacht gaan. Dus we hebben daar postvakjes voor gemaakt, zodat je sprekersbriefje in het postvakje kan doen en dat de commissie van toezicht dat zelf ook opent. Zodat je zonder tussenkomst van personeel... Voor de anonimiteit, maar ook voor, nou, voor de veiligheid.” (75_mdw)

In de andere PI's is ervoor gekozen om (vooralsnog, voor zover wij weten) geen vertrouwenspersoon voor gedetineerde personen aan te stellen. Een argument dat hiervoor wordt gegeven is het idee dat alle piw'ers gelijk zouden weten waar het over gaat (namelijk over grensoverschrijdend gedrag) op een moment dat een gedetineerd persoon met de vertrouwenspersoon zou praten. Wel wordt er in PI Ter Peel gewerkt met portefeuillehouderschap. Dat wil zeggen dat één van de leden van de Commissie van Toezicht seksueel grensoverschrijdend gedrag in diens portefeuille heeft. Bovendien wordt door niet-uitvoerend personeel de vertrouwelijke functie van de Commissie van Toezicht benoemd; de leden worden in deze op een bepaalde manier dus ook gezien als vertrouwenspersonen. Dit lijkt echter meer zo gezien te worden door personeel dan door gedetineerde personen.

In dit hoofdstuk is een aantal mechanismen aan bod gekomen dat een rol speelt in het melden van en de reactie op (en mogelijk, het voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag. De bereidheid van mensen om gevoelens van sociale onveiligheid te bespreken is wisselend, omdat de relatie met leidinggevend niet altijd als veilig wordt ervaren. Wat betreft de Commissies van Toezicht van de PI's geldt dat er een relatief grote afstand is tot gedetineerde personen, ondanks pogingen van de Commissies om deze te verkleinen. Intervisiebijeenkomsten voor personeel en de vertrouwenspersoon voor gedetineerde personen bieden een ingang tot gesprek over complexe thematiek, voor zover wij dit op basis van ons onderzoek kunnen inschatten.

Hoofdstuk 17

De terroristenafdeling in PI Zwolle

In PI Zwolle bevindt zich (sinds 2020) de enige afdeling voor vrouwen die verdacht worden van of veroordeeld zijn voor een terroristisch misdrijf.⁷⁵ Dit wordt de terroristenafdeling (TA) genoemd. Deze afdeling is in het leven geroepen om vorming van criminele netwerken met en radicalisering van andere gedetineerde personen te voorkomen (Veldhuis et al., 2010). Dit regime kenmerkt zich door beperkingen van en toezicht op alle vormen van communicatie met de buitenwereld. Daarnaast is contact met medegedetineerde personen beperkt tot een kleine groep en zijn er meer piw'ers per gedetineerd persoon werkzaam dan op reguliere gevangenis- of HvB-afdelingen (twee piw'ers per vijf gedetineerde personen op de TA in vergelijking met twee per vierentwintig op reguliere afdelingen).

Op de TA in PI Zwolle verbleven op het moment van ons onderzoek Nederlandse vrouwen⁷⁶ die zijn teruggehaald of teruggekeerd nadat ze waren uitgereisd naar (meestal) Syrië of Irak en zich hadden aangesloten bij de Islamitische Staat.⁷⁷ De afdeling was opgedeeld in drie groepen van elk vier of vijf vrouwen; in totaal verbleven er tijdens ons bezoek dertien vrouwen. Er waren dus, als gevolg van het regime, altijd twee piw'ers aanwezig bij een groep. Op basis van onze observaties op de TA en interviews met medewerkers en gedetineerde vrouwen concluderen we dat deze afdeling speciale aandacht behoeft en er specifieke zorgen leven als het gaat om sociale veiligheid. Bovendien zijn de ervaringen van deze groep vrouwen in detentie onderbelicht, zowel nationaal als internationaal. Om deze redenen besteden we een apart hoofdstuk aan deze afdeling.

Er zal in dit hoofdstuk niettemin overlap bestaan met eerder besproken onderwerpen, gezien de overeenkomende penitentiare context. Een aantal processen en ervaringen met betrekking tot sociale onveiligheid is echter sterker aanwezig dan op de andere afdelingen; deze processen en ervaringen zullen we uitlichten. We gaan specifiek in op de (door medewerkers en gedetineerde vrouwen) ervaren overbeveiliging (sectie 17.1 *Strengere beveiliging*), de afstand en het wantrouwen tussen personeel en gedetineerde vrouwen (sectie 17.2) en de omgang tussen gedetineerde vrouwen (17.3).

17.1. Strengere beveiliging

Een belangrijke constatering is dat zowel medewerkers als gedetineerde vrouwen overbeveiliging ervaren. Dat wil zeggen, mensen ervaren dat de mate van beveiliging niet in verhouding staat tot het mogelijk risico en gevaar van de doelgroep. Bovendien zou de mate van beveiliging ten koste gaan van andere vormen van veiligheid, zoals sociale, relationele en emotionele veiligheid. De ervaren overbeveiliging heeft met een aantal zaken te maken: de kleine groepen waarin vrouwen zijn opgedeeld, de continue nabijheid van personeel, en het relatief grote aantal piw'ers. Het

75 Wanneer het aantal vrouwen de capaciteit in PI Zwolle overschrijdt, bestaat de mogelijkheid om vrouwen in PI Vught te plaatsen.

76 Een enkeling sprak geen Nederlands.

77 <https://www.aivd.nl/onderwerpen/terrorisme/uitreizigers-en-terugkeerders>

gevolg van de constante formele en informele sociale controle is dat de gedetineerde vrouwen op de afdeling geen ruimte ervaren om zichzelf te zijn. Juist dit is een essentieel aspect van sociale veiligheid (zie hierover Hoofdstuk 4 Wat betekent sociale veiligheid?).

Ook tijdens onze observaties viel het op dat er, in vergelijking met andere afdelingen binnen ons onderzoek, veel medewerkers zijn ten opzichte van relatief weinig vrouwen. De medewerkers bevinden zich bovendien vaak dicht in de buurt van de gedetineerde vrouwen, zonder dat een betekenisvolle interactie plaatsvindt. Dit draagt bij aan het gevoel van de vrouwen dat ze constant geobserveerd en geanalyseerd worden.

“Stel je voor, er is een gebeurtenis of je voelde je niet lekker in je vel. En dan weet je ge... En dan wordt bijvoorbeeld waarschijnlijk een overdracht gemaakt. Daar ga ik vanuit, dat weet ik niet 100 procent zeker. Maar dan heb je wel een volgende dag, weer twee dagen daarna, komt iemand naar je toe en die stelt dan specifieke vraag waarover dat onderwerp gaat. Dan denk ik: m-hm, maar dat heb ik niet met jou gedeeld.” (136_ged)

Observeren en rapporteren is ook onderdeel van de taken van piw'ers op reguliere afdelingen, maar niet met dezelfde intensiteit en focus (namelijk op radicalisering). De medewerkers op de TA ervaren zelf ook ongemak binnen de setting en het regime van de TA. Om iets te doen te hebben tijdens het observeren, zijn sommige medewerkers bezig met het leggen van een puzzel in het midden van de woonkamer met keuken. Dit wordt door de gedetineerde vrouwen als 'slinks' bestempeld, omdat de piw'ers het puzzelen zouden 'gebruiken' om elk gesprek 'af te kunnen luisteren' en rapporteren. Sommige medewerkers erkennen ook dat het puzzelen een enigszins informele manier is om zich dicht bij de gedetineerde vrouwen te begeven (en hen dus te observeren). De ene medewerker vertelt dat duidelijk gecommuniceerd wordt over deze reden achter het puzzelen, terwijl de andere medewerker opmerkt dat dit enigszins onbesproken blijft (tussen de medewerkers en gedetineerde vrouwen).

“Nou, laatst bijvoorbeeld een keer dat ze onderling tegen elkaar zeiden: staan ze weer. Zei ze: 'doen ze net alsof ze aan het puzzelen zijn en ondertussen lekker rapporteren.' Dan hoor ik dat altijd, dan... Ik krijg dan alweer een klein grijsje. En dan: 'zie je wel, ze zitten helemaal niet te puzzelen, daarom duurt het zo lang met die puzzel.' Ik zeg: 'hallo, het zijn 2000 stukjes, ja. Natuurlijk duurt dat lang.'” (45_mdw)

In de beschreven situatie (en andere, soortgelijke, situaties) ontstaat frictie door de aanwezigheid van personeel. Op reguliere afdelingen lijkt dit veel minder het geval te zijn en kan de aanwezigheid van personeel juist bijdragen aan een gevoel van sociale veiligheid en prettige nabijheid. Dit verschil kan mogelijk verklaard worden door een samenspel van allerlei factoren, waaronder de specifieke aard van het regime en een ontstane wij/zij dynamiek (hier komen we op terug in 17.2 Afstand en wantrouwen).

Het beleid en het regime van de afdeling zijn gebaseerd op het regime dat is gecreëerd voor de terroristenafdeling voor mannen. Als gevolg hiervan hebben huidige beleidsaanpassingen

dezelfde invloed op de vrouwen van de TA. Hier loopt ook personeel tegenaan, en dit wordt als oneerlijk ervaren en gezien.

“Wat er natuurlijk is gebeurd, is dat dat beeldbellen eraf is gehaald. Nou ja, dat daar vind ik oprecht wat van. [...] Deze vrouwen gebruikten dat eigenlijk puur en alleen voor contact met de kinderen of met familie die bijvoorbeeld in België woont of ergens anders woont, of... En zeker niet voor voortgezet crimineel handelen. Dus ja, ik vind dat ze daar best wel over één kam geschoren hebben en vrij snel gereageerd hebben op een, nou ja, op een signaal dat is binnengekomen. En ik vind het juist zo belangrijk dat ze wél contact met de kinderen hebben. [...] Dus nou ja, dat soort dingen vind ik echt wel zonde. Als we dat nu wel willen, we hebben nu voor één dame een uitzondering, maar dan moet je ook echt wel heel veel werk doen om die uitzondering te krijgen, terwijl ik denk: ja, wij kunnen volgens mij dat prima zelf inschatten.” (79_mdw)

De doelgroep wordt als fysiek ongevaarlijk bestempeld door personeel. Zo zou er dan ook nooit alarm zijn en: “In de anderhalf jaar dat ik hier nu zit, zijn er misschien twee theekopjes gesneuveld” (79_mdw). De conflicten die soms spelen lijken vooral voort te komen uit frustratie aangaande (veranderingen in) het systeem. Zoals eerder gezegd beschrijven medewerkers de afdeling dan ook wel als “saai” of “rustig.” Twee gedetineerde vrouwen van de TA vertellen te zijn geschrokken toen ze dit van personeel zelf hoorden:

Respondent 2: “En wat ik heb gehoord, niet alleen van haar [een piw’er], maar van best veel andere mensen: ‘Ach, het is echt een saaie afdeling. Ik wil een beetje actie.’”
Respondent 1: “Ja, dat hoorde ik van haar. Ik schrok d’r ook van. Toen dacht ik van: kom op. En als ik dat hoor... ‘Ik wil actie.’ We zijn geen dierentuin, hè.” (125_ged)

Zoals de gedetineerde vrouwen hier aangeven, ervaren zij het als een belediging dat medewerkers graag meer “actie” zouden willen zien op de afdeling. Bovendien bevestigt het hun gevoel dat piw’ers soms zouden stoken om wat te laten gebeuren op de afdeling. Medewerkers geven op hun beurt weer aan zich te schamen (tegenover andere piw’ers) voor de “sleur” op de afdeling en dat ze weinig te doen hebben. Ze vinden dat het werk als piw’er meer inhoudt dan het werk dat ze doen op de TA, en bovendien zien ze dat hun collega’s op andere afdelingen het een stuk moeilijker en drukker hebben.

17.2. Afstand en wantrouwen

De onderlinge verhouding tussen medewerkers en gedetineerde vrouwen wordt – althans voor sommige medewerkers – gekenmerkt door wantrouwen. Gedetineerde vrouwen weten dat ze worden geobserveerd en dat er over hun gedrag en uitlatingen wordt gerapporteerd. Om die reden voelen ze zich niet vrij om te praten met medewerkers of in hun aanwezigheid. Ook wij hebben het soms als lastig ervaren om de gedetineerde vrouwen in alle privacy te kunnen spreken. In vergelijking met reguliere afdelingen is onze impressie dat de begeleidende en ondersteunende rol van medewerkers wordt overschaduwd door de observerende en rapporterende taak (al wordt elders opgemerkt dat het combineren van deze taken ingewikkeld is voor personeel, ook op reguliere afdelingen; zie Schrauwen & Molleman, 2023). Er zijn wel verschillen in

de manier waarop piw'ers hun werk en de interactie met de gedetineerde vrouwen benaderen.

“Het team op TA is steeds aan verandering onderhevig. Heel erg. Ze zijn... Ze [de piw'ers] komen met elkaar moeilijk op één lijn als het gaat over de balans tussen zorg en veiligheid. Hè, dus dat wil zeggen dat voortdurend een deel van het team vindt: het moet strak, het moet structuur, het moet veilig en het andere deel ziet veel meer de behoefte van de vrouwen... Ook aan begeleiding en ondersteuning. En nou ja, dus dat leidt ook voortdurend tot strijd over regels en afspraken. Want daar waar de één wel een uitzondering wil maken, zegt de ander: 'Nee, we geven structuur, we zijn hier geen PPC.' Wordt met regelmaat gezegd.” (115_mdw)

Ook op andere vlakken lijkt een grote afstand en weinig nabijheid tussen personeel en gedetineerde vrouwen op de TA te bestaan. Zo merken we zelf op dat alle piw'ers op de TA wit zijn en geen hijab (hoofddoek) dragen (dit is ook niet toegestaan),⁷⁸ terwijl er meerdere gedetineerde vrouwen van kleur zijn en alle vrouwen een hijab en soms ook een djellaba, kaftan of abaya (wijdvallende kleding) dragen.⁷⁹ Piw'ers geven aan dat ze wel geïnteresseerd zijn en soms vragen stellen over de cultuur van de vrouwen. De gedetineerde vrouwen erkennen zelf ook de cultuurverschillen die soms zichtbaar of merkbaar zijn tussen hen en de piw'ers.

“Want natuurlijk dan heb je non-verbale communicatie, gewoon verschillende normen en waarden. Bijvoorbeeld, dan vraag ik van: 'Ik wil dat mes.' En dan wordt er gezegd, het is: 'Mag ik dat mes.' Maar dan zeg ik van: 'Ja, oh sorry.' 'Het is, ik heb direct vertaald vanuit het Marokkaans.' En voor ons is dat geen issue. Of dat wordt gezegd: 'Kijk me aan.' En ik kijk natuurlijk dan zo weg. Maar dat is dan... Bij ons is dat heel onbeleefd om iemand in de ogen aan te kijken. Vooral als iemand ouder is. Dat is gewoon heel... Dus dan kijk je gewoon naar beneden. [...] Of bij ons is het dan heel onbeleefd, bijvoorbeeld, als je iets inschenkt... Drinken inschenkt en je schenkt een half glas in. Dat is bij ons zó onbeleefd! Of als we eten aanbieden en je weigert dat.” (136_ged)

Vragen over cultuur of achtergrond leggen echter ook de nadruk op verschil. Het kan door sommige mensen als vervelend worden ervaren om culturele gebruiken uit te moeten leggen, ook al is de interesse goedbedoeld. Gedetineerde vrouwen geven bovendien meerdere voorbeelden van opmerkingen die ze als respectloos en kwetsend hebben ervaren, en ook niet-uitvoerende medewerkers erkennen de onhandigheid waarmee het gedrag van sommige piw'ers soms gepaard gaat.

78 <https://www.werkenbijdji.nl/veelgestelde-vragen/algemeen/zijn-uitingen-van-een-bepaalde-religie-of-levensstijl-toegestaan-bij-het-werken-in-de-gevangeni>

79 De AIVD verstaat onder terrorisme “Het uit ideologische motieven (voorbereiden van het) plegen van op mensenlevens gericht geweld of het veroorzaken van maatschappij-ontwrichtende schade, met als doel (een deel van) de bevolking ernstige vrees aan te jagen, maatschappelijke veranderingen te bewerkstelligen en/of politieke besluitvorming te beïnvloeden” (<https://www.aivd.nl/onderwerpen/terrorismen>). Terrorismen is dus niet per definitie verbonden aan religie en (vanzelfsprekend) ook niet aan huidskleur. We zullen in dit onderzoek niet verder ingaan op de mogelijke redenen waarom er nu enkel Islamitische vrouwen op de TA verblijven.

“Nou ja, wat ik wel zie – en soms vind ik het zonde – omdat ik denk: ja, oe! Als je net even de woordkeuze anders had gepakt, dan had je haar echt nog wel binnenboord gehouden en dan was ze niet boos geworden, of dan was het anders geweest.” (79_mdw)

Medewerkers lijken ook het gevoel te krijgen niet veel goed te kunnen doen; zowel vragen stellen als zo min mogelijk zeggen worden niet altijd gewaardeerd. Interacties tussen personeel en gedetineerde vrouwen vormen vaak licht ontvlambare situaties, die kunnen resulteren in conflicten die lang smeulen. Betrokkenen (dit geldt voor piw'ers en gedetineerde vrouwen) reflecteren zelden op hun eigen rol daarin. Een enkele piw'er geeft aan in te zien wel eens een ongepaste opmerking of grap te hebben gemaakt.

“Ik heb één keer een celdeur opengemaakt en daar had een vrouw een gebedskleed aan. Een gebeds-... Ja, ja, nee laat ik het even kleed noemen... Maar dat zag er heel gek uit en heel rommelig en ik wist nog niet dat het een gebedskleed was. Toen zei ik tegen haar: 'goh, heb je de gordijnen van dat ding afgetrokken, gordijnen van de muur afgetrokken?' Dat had ik natuurlijk niet moeten zeggen. Maar ik had... Ik heb best wel een goeie band met haar, ook waar redelijk veel grappen worden gemaakt. En toen heeft ze direct gezegd: 'ik vind het niet grappig dat jij hier grappen over maakt, want dit is mijn gebedskleed.' 'Excuus, dat wist ik niet. Hou ik rekening mee de volgende keer.'” (45_mdw)

Mogelijk is dergelijke reflectie verder beperkt omdat medewerkers geen handvatten wordt geboden om te praten over ongemak dat ze zouden kunnen ervaren in het werken met deze doelgroep. Op de afdeling (mogelijk als gevolg van de spanningen omtrent het beleid, de cultuurverschillen, de politieke gevoeligheid en eerder voorgevallen incidenten) lijkt een wij/zij-dynamiek tussen de medewerkers en de gedetineerde vrouwen te zijn ontstaan. Hierdoor kunnen ogenschijnlijk kleine voorvallen tot grote problemen leiden.

“Op de een of andere manier is altijd nog uitgegaan van het volledige aantal bedden, dus 20. Dus krijgen zij voor 20 man voeding, terwijl ze daar met 13 zitten. Dus er is wat over. Dames hebben sterk de overtuiging van: nou ja, goed, hetgeen wat overblijft of wat wij niet nodig hebben, omdat wij zelf vanuit familie geld krijgen om boodschappen te kopen, is voor de minder bedeelde zusters. En dan krijgt zij wat extra's. Ik geloof dat ook een beetje vanuit religie is. Is, denk ik, ook sterk cultuurgebonden, maar het is heel erg belangrijk. Is een belangrijke... Nou ja, is het een, ja, nou een principe of waarde, hoe je het ook wil noemen. Maar goed, dat. En vervolgens zien zij dan personeel met brood wat over is en in de pauze, denk ik, wat gaan eten, zien zij naar het kantoor lopen en denken van: ja, maar hallo, dat doe je toch niet? Jij, je werkt hier, je krijgt een inkomen, je hebt kans om naar de winkel te gaan. Wat maakt dat je dit... Ja, personeel heeft zoiets van: ja, maar ho eens even, jij krijgt toch waar je recht op hebt? Dus wat, wat is hier nou het probleem? Nou, en zo zie je een hele discussie ontstaan, tot aan de klachtencommissie aan toe. [...] De ene groep hier, de andere groep daar, en ik zie het eigenlijk gebeuren en ik snap het eigenlijk van beide kanten wel, maar ik denk: jullie zitten op een andere golflengte, of zo.” (50_mdw)

De gedetineerde vrouwen hebben ook opgemerkt dat het consequenties kan hebben wanneer ze een klacht indienen; hun vrijheden kunnen worden ingeperkt op het moment dat personeel dit nodig of terecht acht. Dit kwam ook terug op andere (reguliere) afdelingen. Er zit echter een verschil in het beleid van de afdelingen, wat ervoor zorgt dat sancties of beslissingen met als gevolg minder vrijheid en meer soberheid voor de vrouwen op de TA een nog grotere impact hebben dan op reguliere afdelingen.

Ook buiten hun eigen afdeling voelen de vrouwen van de TA zich vaak onbegrepen of denigrerend behandeld. Met name het visitatieproces en contact met het BAD wordt – net als door (veel) gedetineerde personen op andere afdelingen – als bijzonder onprettig ervaren.

“Hè, bijv., iemand krijgt invoer en dan wordt er gezegd: ‘Je hebt een stukje stof.’ Het gaat dan om een djellaba. Die heeft ‘t gekregen van familie en zij moeten dan die invoer brengen naar de vrouw. ‘Oké, er ligt hier een stukje stof. Je hebt een stukje stof gekregen.’ Ik vind dat heel respectloos.” (125_ged)

Het label ‘terroristenafdeling’ draagt ook bij aan een gevoel van sociale onveiligheid, zowel binnen als buiten de afdeling.

“De vrouwen van de terroristenafdeling mogen niet zonder begeleiding door het pand. Maar op een gegeven moment, in het laatste jaar van hun detentie, kunnen ze de overstap maken naar een reguliere afdeling. Kennelijk is dat heel lastig om dat goed te communiceren, in zoverre dat er dan oplettende beveiligers zijn die via camera’s kijken en die deuren bedienen. En die zien dan zo’n gedetineerde waarvan zij dachten: die zit toch op de terroristenafdeling en die zeggen dan: ‘Jij mag niet zonder begeleiding door het pand.’ Nou, ik begrijp, als dat in de eerste week gebeurt, snap ik dat. Als dat acht maanden later nog gebeurt, dan denk ik: hebben wij niet goed gedaan. Maar één van de beveiligers zei, en hij bedoelde het niet eens lelijk, tegen de dame in kwestie: ‘Weet je, je moet anders gewoon je hoofddoek afzetten, want dan zie je d’ruit als regulier.’” (115_mdw)

De vrouwen worden ook soms door medewerkers en andere gedetineerde personen van andere afdelingen “terroristen” genoemd.⁸⁰ Dit belemmert – meer dan op een reguliere afdeling – de mogelijkheden tot zelfontwikkeling en identiteitsontwikkeling. Dit reikt voor sommige personen nog verder, omdat ze bang zijn dat hun Nederlandse paspoort afgenomen wordt of omdat dit al is gebeurd.

.....

80 Dit is vergelijkbaar met hoe op andere afdelingen bijvoorbeeld woorden als “pedo” voor mensen die vastzitten voor een zedendelict of “babykiller” voor mensen die een/hun kind hebben gedood worden gebruikt. Het verschil is echter dat andere mensen niet op basis van een specifiek delict op een bepaalde afdeling worden afgezonderd van andere gedetineerde personen.

“Ik ben hier niet geboren, maar wel getogen. En ik vind dat daar waar je getogen bent, dat dat ook echt definieert wie je bent, en hoe je kijkt en dergelijke. Ik voel me westers, sowieso. [...] Ik weet niet, het heeft iets in mij veranderd waardoor ik me... Ik voel me wel een Nederlander, maar ik mag het niet zijn.” (65_ged)

De nadelen van het label “terrorist” worden ook door sommige medewerkers erkend. Piw’ers geven bijvoorbeeld aan dat ze niet goed uitvoering kunnen geven aan hun taak van het begeleiden bij re-integratievoorbereiding, mede door nationaal beleid (bijvoorbeeld het ontnemen van het Nederlands paspoort).

17.3. Omgang tussen gedetineerde vrouwen op de TA onderling

Gedeteneerde vrouwen op de TA kunnen, mede door de gezamenlijke achtergrond en ervaringen, wel veel steun aan elkaar hebben en tonen – evenals op reguliere afdeling – een grote mate van zorgzaamheid.

“Als iemand een rechtszaak heeft, dan koken we voor haar allerlei dingen. En dan versieren we het bij elkaar, dan zetten we het in haar kamer. En dat vind ik heel fijn van de piw’ers, dat ze die mogelijkheid aan ons geven. En wanneer ze terugkomt, dan vragen we haar: hoe is het? Alles komt goed, en dit en dat.” (65_ged)

De band tussen de gedetineerde vrouwen onderling wordt door personeel echter soms als lastig ervaren.

Respondent: “Dat hele zusterschap, dat is een hele complexe dynamiek.”
Interviewer: “Is dat een belangrijk onderwerp daar, zusterschap?”
Respondent: “Jazeker. En dat heeft voor de medewerkers weleens tot gevolg dat als ze in conflict zijn met één, dat ze meteen in conflict zijn met een hele groep, omdat het gewoon zusters zijn, steunen... En dat is op reguliere vrouwenafdelingen, is dat niet zo. Daar vechten ze elkaar wel de tent uit, maar daar heb je meestal niet de hele groepen gedetineerden tegenover je.” (115_mdw)

Daarbij draagt het kleine aantal vrouwen in de leefgroepen (soms) ook bij aan een gevoel van sociale onveiligheid.

“En dat komt, denk ik, ook doordat zij, nou ja, elkaar al kenden, er al ruzies of vetes waren, ze belastende verklaringen over en weer hebben afgelegd, echtgenoten delen. Nou, en dat breng je dan samen hier. En dat verdeel je ook nog in drie groepen, en die mogen dan onderling geen contact hebben, tenminste volgens de regel. Het gebeurt wel, maar dat is de regel. En, ja, en dan moet het allemaal maar leuk samengaan, of zo. Of dat gebeurt dus helemaal niet. Dus dat... Ik kijk daarnaar als heel complex.” (50_mdw)

“We halen support uit mekaar, maar in sommige gevallen kunnen anderen je ook wel weer kapot maken. [...] Er was een [gedetineerde] dame waar ik vroeger geen goed verleden mee heb gehad. Al conflicten mee heb gehad, al in Syrië, zeg maar, zelf. En die zat bij mij in de groep en die ging dan ook weer erop inspelen en zo kreeg ik één, twee, dr-... Vier [gedetineerde] dames tegen mij. Maar niet in, niet in... Hoe moet ik het zeggen? Niet in dat we ruzie maakten of iets. Ik trok mij terug. Ik kon niet meer aan, want ik, ze spraken over de rechtszaak. Ze spraken over andere dingen. Elkaar kleineren, bijnamen et cetera.” (136_ged)

Op het moment van ons bezoek waren er drie leefgroepen, met maximaal vijf vrouwen per groep. Dit maakt dat de vrouwen op elkaar zijn aangewezen en dat er vrijwel geen mogelijkheid wordt ervaren om zich van de groep af te zonderen. Dit kan een beklemmend gevoel geven en ook leiden tot grote informele sociale controle, dat wil zeggen, monitoring van elkaars gedrag. Er bestaat binnen de TA geen mogelijkheid voor vrouwen om zich bij een andere groep aan te sluiten, wat kan bijdragen aan een druk om te conformeren aan de dominante groepsnormen.

“Eerlijk, dit is niet wat zich alleen nu afspeelt, het is iets wat ook in Syrië al speelde. Alles wat ik deed, toen ik in Syrië was, werd naar mij gekeken. ‘Waarom zing je?’ ‘Waarom draag je dit?’ ‘Waarom draag je een broek?’ ‘Waarom dit?’ ‘Waarom zus?’ ‘Waarom zo?’ En nu is het tegenovergestelde. Nu ik hier ben en men ervoor heeft gekozen om muziek te luisteren, weet ik veel. ‘Oh, zij is degene die geen muziek luistert.’ ‘Oh zij draag lange kleren.’ ‘Oh, zij...’ Weet ik veel. ‘Zij is extremist.’ En weet ik veel wat.” (136_ged)

Het groepsproces op de afdeling kan volgens personeel bovendien het proces van deradicalisering in de weg staan.

“Maar zij nemen elkaar natuurlijk ongelooflijk de maat, hè. Dus kijk, het voordeel van een terroristenafdeling is dat je door ze te clusteren voorkomt dat ze hun radicale boodschap verspreiden onder andere doelgroepen. Het nadeel is precies hetzelfde, namelijk, ja, ze houden elkaar in een zekere wurggreep, als het gaat over die ideologie. Want het zijn echt niet allemaal hardliners, dus ze nemen elkaar ontzettend de maat, als het gaat over hoe ze zich kleden, hoe ze zich gedragen. Nou ja, hoe ze hun geloof wel of niet belijden.” (115_mdw)

Ook zijn bepaalde kenmerken van de doelgroep relevant voor het begrijpen van ervaringen met betrekking tot sociale veiligheid. Door de geschiedenis van de (meeste) vrouwen in oorlogsgebied kunnen sommige aspecten van detentie bijdragen aan hertraumatisering. Bovendien geeft een aantal gedetineerde vrouwen aan het lastig te vinden als een nieuwe vrouw op de afdeling komt. Zij komt dan namelijk meestal (direct) uit een oorlogsgebied en heeft trauma's te verwerken waar ze ofwel graag, ofwel absoluut niet over wil praten. Dit kan veel invloed hebben op de groep. Medewerkers geven aan dat de psychologische ondersteuning in de loop der tijd sterk is toegenomen en inmiddels (bijna) op het niveau is van PPC-afdelingen. Desondanks worden hier ook nog steeds tekortkomingen in gesignaleerd.

Hoewel er overeenkomsten zijn met reguliere afdelingen met betrekking tot onderlinge sociale relaties, heeft de dynamiek op de TA unieke eigenschappen. Dit heeft onder andere te maken met de kleine groepen, de geschiedenis van de vrouwen en de sterke informele controle die daarmee gepaard gaat. Bovendien spelen wederzijds onbegrip en het gebrek aan diversiteit onder medewerkers een rol in een wij/zij dynamiek op de afdeling. In dit hoofdstuk is naar voren gekomen dat al deze factoren bijdragen aan gevoelens van sociale onveiligheid onder zowel medewerkers als gedetineerde vrouwen.



Deel V: Slot

Hoofdstuk 18

Conclusie en aanbevelingen

De opdracht voor dit onderzoek was om de sociale veiligheid in de drie PI's voor vrouwen te onderzoeken, te weten PI Nieuwersluis, PI Ter Peel en PI Zwolle. Deze opdracht volgde op het verschijnen van een rapport van de Inspectie over PI Nieuwersluis, waarin geconcludeerd wordt dat er in de PI een cultuur bestaat waardoor grensoverschrijdend gedrag plaats kan vinden. In dit onderzoek hebben we getracht om inzicht te geven in de manier waarop mensen met elkaar omgaan en welke normen en denkbeelden hieraan ten grondslag liggen. We hebben hierin onderscheid gemaakt tussen sociale processen tussen gedetineerde personen onderling, medewerkers onderling en tussen medewerkers en gedetineerde personen. Naast de beschrijving van ervaringen van respondenten in PI Nieuwersluis, PI Ter Peel en PI Zwolle, geeft dit rapport een analyse van relevante contextuele factoren die bijdragen aan sociale (on)veiligheid. Waar relevant, hebben we in dit rapport gewezen op verschillen tussen de drie PI's. De meeste bevindingen zijn echter van toepassing op alle onderzochte PI's. In dit hoofdstuk geven we overkoepelend de belangrijkste bevindingen weer. In [Bijlage 7](#) hebben we de samenvattingen van de hoofdstukken op een rij gezet en onderstaande onderzoeksvragen per deel beantwoord.

1. Hoe ervaren gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met andere gedetineerde personen? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?
2. Hoe ervaren medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met collega's? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?
3. Hoe ervaren gedetineerde personen en medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met elkaar? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?
4. Hoe draagt de huidige inrichting van het gevangenisstelsel bij aan de beleving van sociale veiligheid van gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen?

Om deze vragen te beantwoorden hebben we gebruik gemaakt van etnografische onderzoeksmethoden. Meer specifiek, we hebben in elke PI geobserveerd, informele gesprekken gevoerd en interviews gehouden. In totaal hebben we 145 interviews gehouden met gedetineerde personen op alle afdelingen, voormalig gedetineerde personen en medewerkers in verschillende functies.

Bevindingen breder dan ‘de sociale veiligheid’

We kiezen ervoor om geen algemene uitspraken te doen over de algehele sociale (on)veiligheid in PI's voor vrouwen, omdat dit tekort doet aan de diversiteit van ervaringen. Onze conclusie is dat sommige processen en factoren bijdragen aan meer of minder sociale veiligheid in algemene zin, maar dat het ook voorkomt dat sociale veiligheid voor de één gepaard gaat met sociale onveiligheid voor de ander. Hoe sociale veiligheid voelt, is ook geen monolithisch, vaststaand gegeven. De meeste personen voelen zich niet altijd veilig of onveilig; gevoelens van (on)veiligheid komen vaak tot uiting in bepaalde situaties en interacties. Desalniettemin kunnen we vaststellen dat sommige gedetineerde personen en medewerkers in een PI zich vaker onveilig voelen en een groter risico lopen om geconfronteerd te worden met grensoverschrijdend gedrag dan andere gedetineerde personen en medewerkers. Hieronder geven we inzicht in de factoren die bijdragen aan sociale veiligheid en onveiligheid, in antwoord op de onderzoeksvragen. Daarna formuleren we aanbevelingen om risico's op sociaal onveilige situaties te herkennen, bespreken en verkleinen. We eindigen het hoofdstuk met een methodologische reflectie en een korte slotbeschouwing.

De context

In dit rapport hebben we ons gericht op detentiebeleving in relatie tot de sociale context. We stellen dat ervaringen van sociale (on)veiligheid context gebonden zijn en hebben er daarom ook voor gekozen om ‘beleving’ niet los van de contextuele factoren te beschrijven. Contextuele factoren zijn de elementen van een situatie of omgeving die bij kunnen dragen aan gedrag of emoties van personen en aan groepsprocessen. De factoren die in ons onderzoek prominent naar voren zijn gekomen hebben we behandeld in de verschillende hoofdstukken en zijn expliciet benoemd in de hoofdstuktitels (en titels van sub-secties). Het is belangrijk om een aantal andere zaken daarbij in gedachten te houden. Het leven in detentie wordt voor gedetineerde personen namelijk, per definitie, gekenmerkt door een grote afhankelijkheid en veel beperkingen. Het vergt een groot aanpassingsvermogen om hiermee om te gaan. Daarnaast kunnen verschillen in persoonlijke omstandigheden een rol 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 echter ook voor een belangrijk deel samen met de sociale processen op een leefafdeling en binnen een PI.

Inclusie en exclusie bepalend voor detentie-ervaring

De onderlinge betrokkenheid tussen gedetineerde vrouwen op de meeste afdelingen in alle PI's is groot. Er is een hoge mate van zorgzaamheid onder een deel van de gedetineerde vrouwen; dit uit zich in de vorm van emotionele en materiële steun. Hier wordt onderling soms misbruik van gemaakt, bijvoorbeeld door ontvangen producten door te verkopen of te ruilen. Veel gedetineerde vrouwen gaan vriendschappelijke relaties aan in detentie, wat de pijn van detentie kan verzachten. Soms duren deze vriendschappen ook voort na detentie, soms eindigen ze tijdens of na detentie. Vriendschappen krijgen vaak vorm in (klein) groepsverband. Dit draagt bij aan een gevoel van sociale veiligheid voor vrouwen die bij de groep horen, maar voor vrouwen die buitengesloten worden heeft het een tegengesteld effect. Sommige vrouwen worden uitgesloten en zelfs gepest op de afdeling. Dit geldt vooral voor vrouwen die in verband worden gebracht

met een zedendelict of een delict waarbij een kind is omgebracht. Zij voelen zich vaker onveilig dan de meeste andere vrouwen. Vrouwen met een lange celstraf en sterke verbale kwaliteiten hebben vaak meer sociale invloed. Dit kan verder versterkt worden door speciale baantjes en verantwoordelijkheden, zoals afdelingsreiniger of lid van de Gedeco (en andersom). Deze dynamiek kan gunstig zijn in de zin dat vrouwen met sociale invloed dit kunnen aanwenden voor het bewaren van orde en sussen van conflicten op de afdeling en in het contact met personeel. Anderzijds profiteert slechts een deel van de gedetineerde vrouwen hiervan, en raakt een ander deel verder geïsoleerd.

Gebrek aan privacy en intimiteit

Voor gedetineerde personen geldt dat beperkte tijd binnen het dagprogramma en beperkte middelen op de afdeling bij kunnen dragen aan een gespannen sfeer en conflicten op de afdeling. Dit uit zich met name tijdens momenten dat gedetineerde vrouwen willen bellen. Er zijn relatief weinig telefoons, die bovendien niet altijd goed werken. Een relatief hoge positie van vrouwen in de sociale hiërarchie vertaalt zich vaak ook in voordelen in het gebruik van schaarse middelen zoals de telefoon, keuken, wasmachine en soms douches. In twee van de drie PI's kan het gebrek aan privacy tijdens het bellen ook bijdragen aan sociale onveiligheid.

Er is behoefte en gebrek aan seks en intimiteit onder (sommige) gedetineerde personen. Er ontstaan soms romantische of seksuele relaties. Het is onduidelijk voor personeel en gedetineerde personen wat binnen de grenzen van het toelaatbare valt. Het lijkt erop dat relaties en intieme contacten – op niet-gemengde afdelingen – worden gedoogd, zo lang ze niet (te) zichtbaar zijn. Er is weinig ruimte voor een gezonde seksuele beleving in detentie. Medewerkers praten met gedetineerde personen weinig tot niet over seks; met enkele uitzonderingen (vooral PPC) en met zeer beperkte handvatten. Seksuele hulpmiddelen, zoals vibrators en pornografie, zijn niet toegestaan. Dit neemt de behoefte echter niet weg, en kan leiden tot creatieve oplossingen die gezondheidsrisico's met zich meebrengen. Het ongemak waarmee seksualiteit omgeven is, bemoeilijkt het herkennen en bespreekbaar maken van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Inherente spanning detentiewerk en gebrek aan reflectie

Werken in detentie is in meerdere opzichten complex. Ten eerste worden mensen in hun werk soms geconfronteerd met mensen die in hun gedrag of emoties sterk onregelmatig zijn en met situaties die intens en ook traumatisch kunnen zijn, zoals suïcide(pogingen). Naast mentale weerbaarheid, vereist het werk ook fysieke weerbaarheid en zijn collega's samen verantwoordelijk voor het beschermen van elkaars veiligheid en die van gedetineerde personen. Ten tweede ervaren mensen die in detentie werken soms stigma en onbegrip over dit werk vanuit de buitenwereld; dit gevoel is versterkt door de casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag die naar buiten zijn gekomen. Ten derde bouwen medewerkers (en dan vooral piw'ers) een band op met gedetineerde personen, die belangrijk is om goed uitvoering te kunnen geven aan hun begeleidende taak. Indirect staat dit ook in dienst van de orde en veiligheid. Het bewaken van professionaliteit in dit aspect van het werk is een constante uitdaging.

In het licht van bovenstaande is het begrijpelijk dat er een sterke sociale cohesie is onder collega's en dat vriendschappen en romantische relaties ontstaan op de werkvloer. Uit ons onderzoek

blijkt dat vriendschappen voor sommige medewerkers een belangrijke bron zijn van werkplezier, maar ook van sociale veiligheid. Het draagt bij aan vertrouwen en een goede sfeer. Desalniettemin geldt hier, net als voor het sociale contact tussen gedetineerde personen, dat de keerzijde van vriendschappen kan zijn dat mensen buiten de groep vallen. Door deze dynamiek heerst op de meeste afdelingen en in alle PI's een dominante (witte) cultuur waar impliciete gedragsnormen aan verbonden zijn. Het gevolg hiervan is dat er een druk rust op (nieuwe) medewerkers om zich aan deze cultuur en dominante normen aan te passen. Hierdoor is er weinig ruimte voor ideeën, denkbeelden en gedragingen die afwijken van de norm. Dit kan diversiteit, inclusie, en ook het bespreken van (mogelijk) grensoverschrijdend gedrag in de weg staan. Een positieve ontwikkeling is dat er – ondanks de grote onderlinge solidariteit tussen medewerkers – een groeiend bewustzijn is dat seksueel grensoverschrijdend gedrag wel degelijk plaats kan vinden, mede door de aandacht die het onderwerp heeft gehad. De relativerende focus op de mogelijkheid van valse of ongegronde beschuldigingen overschaduwde dit bewustzijn echter soms.

Naast vriendschappen is ook humor voor veel medewerkers een belangrijk mechanisme om met moeilijke aspecten van het werk om te kunnen gaan. De positieve kant wordt door de meeste mensen wel erkend, maar voor de schaduwkant is nog minder aandacht. Er is weinig reflectie op de manier waarop sommige vormen van humor – vooral grappig bedoelde opmerkingen die stereotype beelden bevestigen – grensoverschrijdend en kwetsend kunnen zijn. Ook hiervoor geldt: de huidige norm onder medewerkers is dat mensen deze humor moeten accepteren om erbij te horen. Dit bevestigt dominante groepsstructuren en -normen en laat weinig ruimte voor medewerkers om gevoelens van sociale onveiligheid die hiermee samenhangen bespreekbaar te maken.

Afstand-nabijheid maar bovenal afstand

Op basis van ons onderzoek kunnen we bekrachtigen dat de omgang tussen gedetineerde personen en medewerkers bepalend is voor de detentiebeleving. Dat wil zeggen, een prettige, respectvolle en behulpzame omgang kunnen detentie draaglijker maken. Onduidelijke communicatie en onvriendelijke bejegening kunnen juist een heel negatieve impact hebben. Ons onderzoek heeft inzicht gegeven in processen die hierin een sleutelrol spelen, namelijk de omgang met macht, de balans tussen afstand en nabijheid en conflicterende belangen.

Een belangrijke bevinding van ons onderzoek is dat veel medewerkers macht “een vies woord” vinden en dit zo ook benoemen. Dit is een herkenbaar thema over de (veranderende) omgang met macht en gezag in de maatschappij in bredere zin; macht (en gezag) hebben en aanvaarden kunnen allebei lastig zijn (Tonkens, 2016; Verhaeghe, 2015). Hoewel veel medewerkers zich ervan bewust zijn dat ze formeel een machtspositie hebben, gaat dit bewustzijn gepaard met ongemak. Vaak ontkennen medewerkers ook dat ze macht gebruiken. Ze vertrouwen op hun gezag; een meer informele vorm van macht, waarin ook communicatie, houding en respect een belangrijke rol in spelen. Gedetineerde personen zijn zich daarentegen juist op veel momenten erg bewust van hun ondergeschikte positie en afhankelijkheid van personeel. Daarmee lijken sommige medewerkers de impact van ogenschijnlijk simpele handelingen en beslissingen te onderschatten, zoals het wegsturen, negeren of laten wachten van een gedetineerd persoon die iets vraagt of nodig heeft.

'Afstand-nabijheid' is een term die veelal onderdeel uitmaakt van het vocabulaire van medewerkers in de bezochte PI's. De verhouding tussen afstand en nabijheid is belangrijk in het contact tussen medewerkers en gedetineerde personen. Onder 'afstand' verstaat men vaak een zakelijke vorm van contact, onder 'nabijheid' een informeler, persoonlijker contact. Opvallend is wel dat er (vooral in PI Nieuwersluis en PI Ter Peel) meer aandacht lijkt te zijn voor het bewaren van voldoende afstand en de risico's van te veel nabijheid, dan andersom. Nabijheid wordt – althans op het moment van ons onderzoek – vooral geassocieerd met het risico op (beschuldigingen van) seksueel grensoverschrijdend gedrag. Onder sociale afstand-nabijheid valt de manier waarop medewerkers gedetineerde personen bejegenen en al dan niet een band opbouwen. Voor gedetineerde vrouwen is vooral een respectvolle behandeling heel belangrijk in het contact met medewerkers. Een ander belangrijk aspect van sociale afstand-nabijheid is zelfonthulling. Zelfonthulling is het delen van persoonlijke informatie in de context van een professionele relatie. Binnen de penitentiaire context lijkt men zelfonthulling vooral als risicovol te zien. De gehanteerde normen voor en praktijken van zelfonthulling lijken soms een gepaste nabijheid in de weg te staan.

Fysieke afstand-nabijheid betreft de letterlijke afstand die mensen (niet) tot elkaar houden. Daaronder vallen aanrakingen en respect voor lichamelijke integriteit en persoonlijke ruimte. Gedetineerde personen en medewerkers denken (zowel tussen als binnen beide groepen) verschillend over de wenselijkheid en gepastheid van aanrakingen. Mede door de casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag kiezen veel medewerkers ervoor (of hebben de instructie gekregen) om elke vorm van fysiek contact met gedetineerde vrouwen te vermijden, inclusief een troostende hand op de schouder. Sommige medewerkers en gedetineerde personen ervaren deze (ver)grote fysieke afstand als onprettig en onnodig.

In PI Zwolle erkennen zbiw'ers – die werkzaam zijn op de ISD-afdeling en PPC-afdelingen – het belang van nabijheid meer dan piw'ers in PI Nieuwersluis en PI Ter Peel. Dit kan begrepen worden in het kader van de zorg- en behandeldoelen die (naast beveiliging en begeleiding) centraal staan op deze afdelingen. Bovendien hebben deze medewerkers in hun opleiding meer handvatten gekregen om de grenzen in professioneel contact te waarborgen en hierop te reflecteren. Dit wordt verder ondersteund door nauw contact met psychologen, psychiaters en behandelcoördinatoren. Daarnaast werkt een relatief groter aantal medewerkers op een afdeling, waardoor er meer individuele begeleiding van gedetineerde personen mogelijk is.

Beveiliging en begeleiding (of bejegening) zijn doelen die centraal staan in alle PI's. Deze kunnen elkaar aanvullen, maar we hebben ook gezien dat ze in conflict kunnen zijn. Dit uit zich vaak als conflict tussen een medewerker die vooral gericht is op beveiliging en een gedetineerd persoon die behoefte heeft aan begeleiding, of tussen medewerkers onderling die verschillende benaderingen hanteren. Grofweg zijn bewa's in een PI meer gericht op beveiliging, terwijl piw'ers meer gericht zijn op begeleiding (maar wel met duidelijk oog voor veiligheid). De begeleidende aspecten in het werk van bewa's lijken onderschat te worden, waardoor contact met bewa's (bijvoorbeeld bij bezoek of tijdens de nacht) zeer negatief ervaren kan worden door gedetineerde personen. Bewa's geven zelf ook aan dat ze gericht zijn op het consistent handhaven en uitvoeren van de regels (ze beschrijven dit vaak als 'blauw'), terwijl piw'ers gewend zijn om in

het zogenaamde ‘grijze gebied’ te werken. Een uitgesproken nadruk op fysieke en procedurele beveiliging gaat vaak gepaard met meer afstand, wat ten koste kan gaan van relationele beveiliging (d.w.z., het waarborgen van veiligheid door middel van een goede omgang tussen personeel en gedetineerde personen).⁸¹

Regimes en strenge beveiliging

In het kader van bejegening is het tot slot belangrijk op te merken hoe andere contextuele factoren van belang zijn, zoals het regime van een afdeling en personele bezetting. Op een HvB-afdeling is doorgaans – vanwege de manier waarop het dagprogramma is georganiseerd en de beperkte vrijheid van gedetineerde personen – minder ruimte voor persoonlijke begeleiding. Personeel op HvB-afdelingen is (in verhouding tot andere afdelingen) meer bezig met ‘sleutelen’: het openen en sluiten van deuren zodat gedetineerde personen op gezette tijden kunnen deelnemen aan bepaalde activiteiten. Daarnaast is er veel in- en uitstroom van gedetineerde personen. Deze factoren dragen eraan bij dat het moeilijker is voor gedetineerde personen om een goede band op te bouwen met personeel (en andersom).

Een extreem voorbeeld van strenge beveiliging is de terroristenafdeling (TA) in PI Zwolle. De TA in PI Zwolle is de enige afdeling voor vrouwen die verdacht worden van of veroordeeld zijn voor een terroristisch misdrijf. Het contrast tussen deze afdeling en alle andere afdelingen die we hebben bezocht tijdens ons onderzoek is groot. Er heerst een wij/zij dynamiek en veel wantrouwen tussen gedetineerde personen en (een deel van de) medewerkers, waardoor er veel afstand en weinig nabijheid is. De grote mate van (formele en informele) controle en toezicht laat zeer weinig ruimte voor gedetineerde vrouwen om zichzelf te zijn, wat een belangrijk onderdeel is van de beleving van sociale veiligheid. De nadruk op beveiliging overschaduwde op deze afdeling andere functies van piw’ers en detentie in meer algemene zin, zoals begeleiding en resocialisatie.

Onnodig belastende procedures

De omgang tussen medewerkers en gedetineerde personen wordt in veel gevallen (niet intentioneel) beïnvloed door procedures en beleidskeuzes. Een aantal van deze keuzes verdient speciale aandacht, omdat ze bijdragen aan sociale onveiligheid voor gedetineerde personen (en soms ook voor medewerkers). De procedures die vaak geassocieerd worden met een negatieve veiligheidsbeleving zijn visitatie, fouilleren, overplaatsingen en plaatsing op een isoleercel. Deze procedures benadrukken de ondergeschikte machtspositie van gedetineerde personen en ontnemen hen (vrijwel volledig) de controle over hun eigen lichaam en omgeving. Bovendien gaat dit soms gepaard met onduidelijke of onvriendelijke communicatie, wat het gevoel van onveiligheid versterkt. Het intakeproces verdient aandacht omdat het veel zorgen en vragen bij gedetineerde personen kan wegnemen. Vaak wordt de informatie echter niet op de meest toegankelijke wijze verstrekt en zijn gedetineerde personen niet in staat om het goed te verwerken. Hierdoor blijven ze achter met veel vragen die in de drukte van een dagprogramma niet altijd beantwoord (kunnen) worden.

.....

81 Het idee hierachter is dat een positieve omgang de veiligheid verhoogt, omdat het conflicten vermindert en spanningen sneller worden gesignaleerd en aangepakt.

Gender-tweedeling

Als we nog verder uitzoomen, komen we uit bij een bepalend kenmerk van het gevangenisstelsel, namelijk de tweedeling in gender. De tweedeling versterkt stereotype denkbbeelden over mannen en vrouwen.⁸² De scheiding tussen mannen en vrouwen in gevangenissen is historisch zo ontstaan, maar is op basis van de huidige kennis mogelijk (deels) achterhaald, zo blijkt uit de literatuur, maatschappelijke ontwikkelingen en het succes (volgens respondenten) van de gemengde PPC afdelingen. Er zijn goede redenen te bedenken om bepaalde scheidingen in het systeem aan te brengen, maar er is aandacht nodig voor mensen die niet goed in een binair systeem passen, zoals personen die in transitie zijn of non-binaire personen.

De fysieke veiligheid van transgender personen lijkt relatief goed gewaarborgd te zijn in de PI's voor vrouwen, al zijn ze wel kwetsbaar voor pesten en uitsluiting. De gemengde afdelingen in PI Zwolle zijn een uitzondering op de regel dat mannen en vrouwen worden gescheiden. De ervaringen hiermee zijn overwegend positief, maar ook hier leven zorgen en vragen met betrekking tot sociale veiligheid. Deze wijken niet in grote mate af van de zorgen en vragen die aan bod zijn gekomen met betrekking tot niet-gemengde afdelingen.

Toezicht op de gang van zaken in een PI

Als laatste zijn er organisatorische mechanismes die de (sociale) veiligheid binnen PI's dienen te bewaken. De directie van de PI's is verantwoordelijk voor de zorg voor gedetineerde personen en personeel, wat een ingewikkelde positie is en tot onvrede kan leiden onder beide partijen. Gedetineerde personen in alle PI's kunnen terecht bij de CvT's met klachten of meldingen over grensoverschrijdend gedrag. De afstand tussen de CvT en (sommige) gedetineerde personen lijkt echter te groot voor CvT's om een rol te kunnen spelen in het waarborgen van sociale veiligheid. De vertrouwenspersoon in PI Nieuwersluis is specifiek aangesteld voor gedetineerde vrouwen en de ervaringen hiermee (van medewerkers en gedetineerde vrouwen) zijn overwegend positief.

18.1. Aanbevelingen

Op basis van de onderzoeksbevindingen doen we aanbevelingen voor praktische vervolgstappen die de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) kan nemen om de sociale veiligheid te bevorderen in Nederlandse PI's voor vrouwen. Deze aanbevelingen zijn opgedeeld in thema's die gekoppeld zijn aan bevindingen uit ons rapport. Sommige aanbevelingen zijn relatief eenvoudig te implementeren; andere zullen meer tijd en geld kosten. De implementatie vraagt een inspanning van de PI's, DJI en beleidsmakers. Door de krachten te bundelen en een combinatie van de aanbevelingen toe te passen, kan uiteindelijk een cultuurverbetering op het gebied van sociale veiligheid plaatsvinden. Na de praktische en beleidsmatige aanbevelingen bespreken we aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

.....

82 Deze denkbbeelden hebben we overigens zowel op gemengde als niet-gemengde afdelingen gehoord en gevonden; ze zijn de norm in alle drie de PI's, net zoals in (een groot gedeelte van) de Nederlandse maatschappij.

18.1.1. Aanbevelingen voor beleid en praktijk

1. *Praten over moeilijke (en soms oncomfortabele) onderwerpen*

Een overkoepelende aanbeveling naar aanleiding van dit onderzoek is om in de PI's meer gesprekken over ingewikkelde onderwerpen – zoals macht, seksualiteit en discriminatie – te voeren. Het valt namelijk 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 is dat hier onvoldoende taal en handvatten voor lijken te zijn; de onderwerpen blijven hangen in de 'moeilijke hoek'. De eerste aanbeveling is dus om medewerkers handvatten te bieden om samen in gesprek te gaan en (van elkaar) te leren. Dit rapport kan een gespreksopener zijn en biedt 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. Deze (meer praktische aanbevelingen) lichten we hieronder toe.

2. *Verbetering in leefklimaat en de inrichting van de leefomgeving van gedetineerde personen*

We 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 het ondernemen van gezamenlijke activiteiten, zoals spelletjes en televisie kijken, stimuleren. Door de combinatie van deze maatregelen kan 'recreatie' een moment van ontspanning worden in plaats van spanning en conflict. Ook medewerkers kunnen een rol spelen in het waarborgen van een veilige en inclusieve leefomgeving.

- **Vergroot de mogelijkheden om te bellen**

De beste oplossing zou zijn om telefoons op cel te plaatsen. Totdat dit gerealiseerd kan worden, is het wenselijk dat meer telefoons op de leefafdeling en eventueel op de luchtplaats worden geplaatst, die bovendien stabielere werken (met minder storingen). Voor privacy is het wenselijk dat de telefoons in een telefooncel worden geplaatst, zoals reeds het geval is in PI Zwolle.

- **Verbeter de inrichting van de recreatieruimtes**

In PI Zwolle is een huiselijke sfeer gecreëerd in de manier waarop de woonkamers en keukens zijn ingericht. Het zou wenselijk zijn om deze huiselijke sfeer ook te creëren binnen de afdelingen in PI Ter Peel en PI Nieuwersluis. Stel daarnaast meer spelletjes en puzzels beschikbaar.

- **Verbeter de persoonlijke leefomgeving in de cel**

De ervaring op cel kan verbeterd worden door de invoer van (meer soorten) creatieve spullen en boeken toe te staan waarmee gedetineerde personen hun tijd kunnen doorbrengen. Er zijn op dit moment veel beperkingen op dit vlak, die niet goed lijken aan te sluiten bij het veiligheidsprofiel van een groot deel van de populatie. Door de beperkte

mogelijkheden kan verveling ontstaan en het gevoel van beperkte autonomie benadrukt worden (dit kan zich vervolgens uiten in gedrag dat door personeel als ongewenst wordt ervaren).

- **Verstevig de rol van medewerkers in het beschermen van de sociale veiligheid van gedetineerde personen**

We zien, naast de behoefte aan verbetering van sociale veiligheid onder medewerkers zelf, ruimte voor verbetering als het gaat om het signaleren van problemen en ingrijpen op processen van uitsluiting, pesten en discriminatie onder gedetineerde personen. Een oplossing kan soms bestaan uit het aanspreken van personen op hun gedrag, maar deze vormen van uitsluiting kunnen ook meer aandacht nodig hebben. Andere diensten kunnen hier mogelijk ook een rol in spelen, zoals geestelijke verzorging en gedragsdeskundigen. Dit onderwerp verdient aandacht in interviews, teambijeenkomsten en in de opleiding en training van medewerkers.

3. *Ruimte voor gezonde seksuele beleving van gedetineerde personen*

We verwachten 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 komt tegemoet aan de behoeftes van veel gedetineerde personen. Het verbod op seksuele hulpmiddelen staat een gezonde seksuele beleving (waar gewenst) in de weg. Bovendien: wat voor de één gezond is of voelt, hoeft voor de ander niet hetzelfde te betekenen.

Iedereen is seksueel gezond en normaal zolang die de eigen seksualiteit, ongeacht gender, genderidentiteit, seksuele oriëntatie of seksuele voorkeur, en ongeacht morele oordelen van wie dan ook, beleeft als een vanzelfsprekend onderdeel van de eigen persoonlijkheid dat in gedrag aanleiding kan geven tot plezierige seksuele ervaringen, solo en/of met personen die daarmee kunnen instemmen en dat ook doen. (Laan & Van Lunsen, 2023, p. 229)

- **Voorzie in voorlichting en gespreksmogelijkheden over seksualiteit**

Om dit onderwerp bespreekbaar te maken en te combineren met voorlichting, adviseren wij om regelmatige gelegenheden te organiseren – met professionals van buiten de PI – waarbij gedetineerde personen in gesprek kunnen gaan over seksualiteit en vragen hierover kunnen stellen.

- **Bied medewerkers handvatten om gesprekken te voeren over seksualiteit**

We adviseren om in opleiding en training aandacht te besteden aan de manier waarop medewerkers gedetineerde personen kunnen aanspreken op ongepast seksueel contact, en waarop men kan informeren naar wederzijdse instemming wanneer twee personen een cel delen en er sprake kan zijn van seksueel contact. Daarnaast is aandacht nodig voor de manier waarop personeel gedetineerde personen kan aanspreken indien er zorgen of overtredingen van de regels zijn. Train vaardigheden zodat medewerkers kunnen reageren op seksueel getinte uitingen of uitingen van verliefdheid van gedetineerde personen. Erken dat medewerkers geconfronteerd kunnen met seksueel gedrag van gedetineerde personen (seks of zelfbevrediging) en maak bespreekbaar hoe mede-

werkers hiermee om kunnen gaan. Uitwisseling van kennis met forensische zorg of PPC kan van toegevoegde waarde zijn.

- **Verduidelijk en onderzoek de regelgeving met betrekking tot relaties en seksueel contact tussen gedetineerde personen onderling**

Ons advies is om na te gaan wat de exacte regels en uitgangspunten zijn met betrekking tot seksueel contact tussen gedetineerde personen en samen in een bed liggen. Onderzoek of de negatieve gevolgen (voor zowel gedetineerde personen als medewerkers) van het handhaven van deze regels opwegen tegen de (te onderzoeken) gevolgen van het afschaffen ervan. Geef gedetineerde personen in ieder geval kort na binnenkomst informatie over wat wel en niet toelaatbaar is wat betreft relaties en seksueel contact tussen gedetineerde personen.

- **Verbeter de informatievoorziening over regels en meldingsmogelijkheden omtrent seksueel grensoverschrijdend gedrag**

Maak duidelijk dat seksuele contacten met medewerkers nooit zijn toegestaan en dat er geen reden is dat een medewerker hierom kan vragen. Verschaf daarbij informatie waar mensen terecht kunnen met vragen of zorgen en om melding te doen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dit kan met name voor kwetsbare groepen zoals niet-Nederlandse gedetineerde vrouwen een verbetering in de sociale veiligheid betekenen. Het is daarom ook van belang om deze informatie in verschillende talen beschikbaar te maken.



- **Organiseer een aanspreekpunt voor medewerkers voor advies over seksualiteit onder en van gedetineerde personen**

We adviseren om een landelijk of lokaal aanspreekpunt te organiseren bij wie medewerkers vragen kunnen stellen of casuïstiek kunnen bespreken met betrekking tot seksualiteit onder en van gedetineerde personen. Maak bespreekbaar dat er aantrekkingskracht en verliefde gevoelens kunnen ontstaan en hoe mensen hiermee om kunnen gaan. Eventueel met input vanuit PPC's, forensische zorg en gedragsdeskundigen.

- **Sta seksuele hulpmiddelen toe in detentie**

Beperk de beschikking over gewenste seksuele hulpmiddelen (zoals pornografie⁸³ en vibrators/dildo's) enkel als hier gegronde redenen voor zijn. Er kunnen instructies worden opgesteld over hygiëne en het opbergen van seksuele hulpmiddelen.

4. *Grip op processen van discriminatie en bevordering van diversiteit en inclusie*

Er zijn meerdere vormen van discriminatie, uitsluiting en pesten gevonden onder zowel medewerkers als gedetineerde personen. Om deze reden adviseren we om diversiteit

.....

83 De veelal geportretteerde (gender)stereotypes in pornografie kunnen gezien worden als een reden om pornografie niet toe te staan; deze video's en afbeeldingen kunnen bijdragen aan een vertekend beeld van de werkelijkheid. Niettemin bestaat tegenwoordig ook niet-genderstereotype pornografie, en is het niet per definitie aan ons/derden om de seksuele fantasieën van andere mensen te sturen, ook als deze gebaseerd zijn op problematische stereotype beelden. De inhoud van pornografie kan bovendien een onderwerp van discussies en seksuele voorlichting in de PI's zijn.

en inclusie tot een prioriteit te maken en aandacht te besteden aan de manier waarop dit kan worden ingevuld. We verwachten dat meer bewustzijn op dit gebied onder medewerkers ook een positieve uitwerking zal hebben op gedetineerde personen.

- **Bevorder diversiteit door het proces van werving en selectie te herzien**

Het huidige (gecentraliseerde) proces van werving en selectie sluit niet goed aan bij de lokale prioriteiten en is onvoldoende succesvol in het bereiken van een diverse personeelssamenstelling. We merken op dat het huidige proces van werving en selectie juist de dominante cultuur in PI's lijkt te versterken. We raden aan om in gesprek te gaan met directieleden om te kijken hoe dit proces verbeterd kan worden, ook ter bevordering van diversiteit. Selecteer niet alleen de kandidaten die in de cultuur passen, maar verwelkom juist mensen met een kritische blik. Het is belangrijk om hierbij te streven naar een substantiële representatie om tokenisme te voorkomen.⁸⁴

- **Implementeer intervisiebijeenkomsten**

De ervaringen met supervisie en intervisie in PI Nieuwersluis en PI Zwolle zijn positief. Dit levert een bijdrage aan het reflectief vermogen van medewerkers. Andere PI's kunnen hier ook van profiteren. Begeleiding van intervisoren of supervisoren is belangrijk in dit proces.

- **Investeer in een inclusieve cultuur**

Een inclusieve cultuur dient ervoor te zorgen dat *alle* medewerkers zich welkom voelen in de organisatie, en dat de verandering in werving en selectie niet bijdraagt aan schijndiversiteit. Huidige medewerkers moeten meegenomen worden in de gewenste veranderingen op dit gebied. Dit kan bewerkstelligd worden door te investeren in opleiding, training en intervisie, ook onder leidinggevend. Leg uit waarom een inclusieve werkomgeving belangrijk is en hoe iedereen hier een bijdrage aan kan leveren. Leer leidinggevend hoe aan te sturen op inclusie, en geef handreikingen op het gebied van gendersensitiviteit, culturele sensitiviteit en een inclusieve manier van communiceren (taligheid), zodat mensen over deze onderwerpen kunnen praten zonder anderen te kwetsen.

- **Investeer in cultureel vakmanschap**

De omgang met gedetineerde personen (en overigens ook met collega's) met verschillende culturele achtergronden vergt bepaalde kennis en vaardigheden. Training en opleiding op dit gebied verdienen aandacht en een vaste plek in het werk, bijvoorbeeld aan de hand van workshops die kunnen worden aangeboden tijdens sport- en communicatiedagen. In veel opzichten gaat culturele sensitiviteit over communicatie: het vergt een combinatie van inlevingsvermogen en een woordenschat, die allebei verbeterd kunnen worden met oefening en reflectie.⁸⁵

.....

84 Tokenisme verwijst naar het aannemen van (slechts één iemand of een paar) mensen uit een ondervertegenwoordigde groep zonder dat er daadwerkelijk wordt geïnvesteerd in een inclusieve en diverse cultuur. Dit draagt bij aan schijndiversiteit en bereikt het tegenovergestelde van werkelijke diversiteit en inclusie.

85 De Bangkok rules bevestigen dit en geven bovendien aan dat er geïnvesteerd dient te worden in passende diensten en activiteiten die aansluiten bij een diverse doelgroep: "Prison authorities shall recognize that women prisoners from different religious and cultural backgrounds have distinctive needs and may face multiple forms of discrimination in their access to gender- and culture-relevant programmes and services. Accordingly, prison authorities shall provide comprehensive programmes and services that address these needs, in consultation with women prisoners themselves and the relevant groups." (Rule 54)

- **Integreer inclusief taalgebruik en een gender- en cultuursensitieve benadering in de hele organisatie**

Daarbij verdient het erkenning dat een binaire benadering van gender (en geslacht) niet altijd goed aansluit bij de doelgroep. Het is bovendien belangrijk om bewustzijn te creëren over stereotypen en hoe deze normen binnen de organisatie (waaronder PI's) kunnen beïnvloeden. Een concrete stap hierin zou kunnen zijn om een meer divers aanbod aan arbeids- en opleidingsmogelijkheden te creëren. Zoek naar mogelijkheden om ook ruimte te creëren zodat mensen (medewerkers en gedetineerde personen) fysiek en sociaal veilig kunnen afwijken van stereotypen.

- **Herzie kledingvoorschriften en creëer bewustwording over processen van seksualisering en victim blaming**

Hoewel kledingvoorschriften in sommige omstandigheden passend kunnen zijn, is het belangrijk om hier zorgvuldig mee om te gaan. Hierbij is het goed om de beginselen van normalisatie en minimale beperkingen in gedachten te houden, evenals het feit dat de PI het (tijdelijke) thuis is van gedetineerde personen. Bespreek hoe dit zich verhoudt tot de werkomgeving van medewerkers. Vermijd opmerkingen en voorschriften die de suggestie kunnen wekken dat de verantwoordelijkheid van seksueel grensoverschrijdend gedrag (deels) bij slachtoffers ligt.

5. *Aandacht voor macht, kwetsbaarheid en nabijheid*

Omdat het praten over en het erkennen van macht nu veelal vermeden wordt (en met ongemak gepaard gaat), constateren we dat meer aandacht aan dit onderwerp besteed kan worden. Ditzelfde geldt voor nabijheid tussen medewerkers en gedetineerde personen.

- **Besteed aandacht aan de rol en impact van macht**

We raden aan om in opleiding, training en intervisie meer aandacht te besteden aan de rol en impact van macht in de alledaagse omgang. De formele hiërarchische structuur is namelijk de kern van de dynamiek in een PI; dit betekent dat macht formeel is toegeschreven aan bepaalde functies. Het kan hierom wellicht behulpzaam zijn om meer specifiek aandacht te hebben voor het onderscheid tussen formele macht (en de erkenning en uitoefening daarvan), gezag, en de persoonlijke ruimte om verschillende vormen van macht te gebruiken.

- **Bied medewerkers handvatten voor persoonlijke reflectie**

Medewerkers dienen handvatten te krijgen om te kunnen reflecteren op hun stijl van bejegening, communicatie en beslissingen. Het is belangrijk om bewa's hierbij te betrekken, zodat bejegening en contact met gedetineerde personen meer aandacht krijgt in hun werk en beter in balans is met de fysieke en procedurele beveiligingskant van het werk.

- **Benadruk het belang van nabijheid**

In het verlengde van bovenstaande aanbeveling is het belangrijk om nabijheid in het contact tussen medewerkers en gedetineerde personen te herwaarderen. De balans tussen afstand en nabijheid is belangrijk, waarbij er niet alleen aandacht moet zijn voor

professionele afstand, zoals nu (in de praktijk) vooral het geval lijkt te zijn. We raden aan om aandacht te besteden in de opleiding en training aan gepaste nabijheid en reflectie op grenzen; ook hier is praten over wederzijdse toestemming (of *consent*) relevant. Het is van belang om kritisch te zijn op mogelijk te veel afstand en het risico op werken vanuit angst. Kennisoverdracht vanuit de PPC's en forensische zorg kan hierbij behulpzaam zijn; juist de behandelsetting in PI Zwolle zou doorslaggevend kunnen zijn voor de positieve ervaringen daar.

6. *Verbeterde uitvoering en herziening van procedures*

De volgende aanbevelingen hebben betrekking op de inrichting van het systeem en de uitvoering van procedures.

- **Verbeter het intakeproces**

Het intakeproces kan verbeterd worden door duidelijke en toegankelijke schriftelijke informatie te verstrekken over de huisregels en gang van zaken in de PI en op de leefafdeling. Overweeg om een gedetineerd persoon te betrekken bij het intakeproces voor de praktische en emotionele ondersteuning van gedetineerde personen.

- **Verken mogelijkheden voor peer support in het Nederlandse gevangeniswezen**

In het Verenigd Koninkrijk heeft men veel – overwegend positieve – ervaringen met peer support (HM Inspectorate of Prisons, 2016). Peer support kan op verschillende terreinen worden ingezet, zoals in de ondersteuning van nieuwe gedetineerde personen en als (getraind) luisterend oor ter bevordering van mentaal welzijn.

- **Herzie het proces van visitatie**

Het huidige visitatieproces is inherent onveilig en dient daarom zoveel mogelijk beperkt te worden. Bovendien zijn er inmiddels technologische oplossingen beschikbaar, waarmee contrabande kunnen worden opgespoord zonder dat lichamelijk contact of uitkleden daarvoor nodig is.⁸⁶ Wij verwachten dat de veiligheidsbeleving van gedetineerde personen sterk verbeterd kan worden door visitatie te vervangen door bodyscans, zodat het niet langer nodig is dat mensen zich moeten uitkleden voor het oog van medewerkers. Bodyscans worden reeds gebruikt als alternatief voor visitatie in vreemdelingenbewaring.⁸⁷ Wanneer visitatie alsnog noodzakelijk wordt geacht, kan het proces minder invasief gemaakt worden door de kniebuigingen weg te laten. Daarnaast kan het (conform aanbevelingen van het CPT) plaatsvinden in twee delen, waarbij de gedetineerde persoon boven- en onderlichaam apart ontkleedt. Besteed verder aandacht aan communicatievaardigheden bij procedures van visitatie en fouilleren. Het is hierbij vooral belangrijk om gedurende het gehele visitatie- en fouilleerproces een empathische houding aan te nemen en stap voor stap uit te leggen wat je gaat doen.

.....

86 De Bangkok rules stellen hierover: "Alternative screening methods, such as scans, shall be developed to replace strip searches and invasive body searches, in order to avoid the harmful psychological and possible physical impact of invasive body searches." (Rule 20)

87 <https://www.dji.nl/justitiabelen/vreemdelingen/bodyscan-in-detentiecentrum>

- **Verbeter de procedurele rechtvaardigheid bij voorgenomen overplaatsingen van gedetineerde personen naar een andere PI**

De grote (mogelijke) impact van overplaatsingen dient erkend te worden en dergelijke beslissingen dienen daarom vergezeld te gaan van uitleg. Geef de mentor de opdracht om een overplaatsing aan een gedetineerd persoon uit te leggen en te luisteren naar bezwaren. Verstrek daarbij ook informatie over de procedure voor bezwaar/schorsing.

- **Dring het gebruik van de isoleercel nog verder terug**

De isoleercel lijkt vooral nog gebruikt te worden wanneer er geen afdelingspersoneel of medisch personeel aanwezig is. De impact hiervan is groot en bewerkstelligt vooral een schijnveiligheid, omdat het uiteindelijk vooral schadelijk is voor de (mentale) gezondheid van de persoon die wordt opgesloten. De isoleercel is geen goede oplossing bij een risico op suïcide. We adviseren dat er wordt nagedacht over een geschikter protocol en om bewa's meer training en ondersteuning aan te bieden om inzicht te krijgen in dit onderwerp en met als doel de inzet van de isoleercel te verminderen. Wanneer een prikkelarme omgeving voor een gedetineerd persoon gewenst of noodzakelijk is, kunnen luwtecellen op een afdeling een uitkomst bieden.

- **Plaats gesloten brievenbussen op elke afdeling voor communicatie met de Commissie van Toezicht**

In PI Nieuwersluis en PI Ter Peel zijn reeds brievenbussen op elke afdeling geplaatst waar alleen leden van de CvT een sleutel van hebben. In PI Zwolle worden gesloten enveloppen verstrekt die worden meegegeven met de post vanaf de afdeling. Door het plaatsen van brievenbussen is de tussenkomst van personeel niet nodig. We adviseren om deze brievenbussen uit het zicht van (het kantoor van) personeel te plaatsen, zodat gedetineerde personen zoveel mogelijk anoniem melding kunnen doen.

- **Overweeg om ervaringsdeskundigen aan te stellen als leden van Commissies van Toezicht**

We constateren dat de afstand tussen leden van de CvT en gedetineerde personen groter is dan gewenst. We adviseren om de mogelijkheid te onderzoeken om ervaringsdeskundigen aan te stellen als leden; we verwachten dat dit het vertrouwen in dit orgaan kan vergroten.

7. *Heroverweging van de terroristenafdeling in PI Zwolle*

- **Doe nader onderzoek naar en overweeg alternatieven voor de terroristenafdeling (TA) in PI Zwolle**

We doen de suggestie om nader onderzoek te doen naar de terroristenafdeling (TA) in PI Zwolle. Hoewel wij niet kunnen oordelen over de veiligheidsopbrengsten, constateren we hoge kosten wat betreft sociale veiligheid. We adviseren daarom te onderzoeken of de TA de beste plek is binnen detentie voor deze doelgroep en of dezelfde doelen niet beter op een andere manier bereikt kunnen worden. We raden in ieder geval aan om grotere groepen te creëren om de grote onderlinge informele sociale controle te verminderen, mits de veiligheid gewaarborgd kan blijven. Daarnaast is onder medewerkers aandacht noodzakelijk voor diversiteit, sensitiviteit en kennisverbetering op het gebied van cultuur. Het is belangrijk om daarbij tokenisme en schijndiversiteit te vermijden (zo-

als eerder ook benoemd). Er dient een betere balans gevonden te worden tussen de verschillende doelen van detentie, waaronder niet alleen beveiliging, maar ook begeleiding, resocialisatie en het voorkomen van detentieschade.

18.1.2. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Tijdens ons onderzoek hebben we suggesties ontvangen om aandacht te besteden aan sociale veiligheid op andere plekken binnen het penitentiair systeem. Deze plekken vallen buiten de reikwijdte van dit onderzoek, maar we erkennen deze aandachtspunten. Daarom doen we de volgende suggesties voor vervolgonderzoek.

Ten eerste is een sterke aanbeveling om onderzoek te doen naar sociale veiligheid, integriteit en grensoverschrijdend gedrag in PI's voor mannen. We hebben veel signalen gekregen dat er behoefte is aan meer kennis, inzicht en handvatten met betrekking tot deze onderwerpen. Onze inschatting is bovendien dat veel van de thema's die wij hebben besproken in dit rapport ook van toepassing zullen zijn op PI's voor mannen.

Ten tweede hebben we in het rapport besproken dat transport (o.a. door DV&O) mogelijk een kwetsbaar moment is waarop grensoverschrijdend gedrag kan plaatsvinden. Nader onderzoek naar transportmomenten en handvatten voor medewerkers van DV&O zijn van belang voor de veiligheidsbeleving van gedetineerde personen. Ditzelfde geldt voor het Justitieel Centrum voor Somatische Zorg (JCvSZ) in Scheveningen; hier kunnen zowel vrouwen als mannen verblijven. Het JCvSZ wordt echter in veel onderzoek buiten beschouwing gelaten.

Ten derde doen we de aanbeveling voor meer intersectioneel onderzoek naar sociale veiligheid in de penitentiaire context. Het verdient aandacht hoe aspecten als seksuele oriëntatie, culturele achtergrond, etniciteit, religie en genderidentiteit in verschillende combinaties een rol spelen in de detentiebeleving en dagelijkse werkervaring. Meer cultuurspecifieke aandacht voor marginaliseerde groepen binnen detentie zou waardevol zijn. Groepen die veel voorkomen (maar weinig specifieke aandacht krijgen in onderzoek) zijn bijvoorbeeld Roma, Sinti en (andere) reizigers, en personen die geen Nederlands spreken. Daarbij, non-binaire personen worden per definitie uitgesloten in het huidige (binaire) gevangenisstelsel en blijven derhalve waarschijnlijk buiten zicht. Onderzoek kan meer inzicht geven in de veiligheidsbeleving en behoeftes van deze groepen en individuen.

Ten vierde en als laatste moedigen we onderzoek naar de huidige binaire indeling van het gevangenisstelsel aan. Op deze manier zouden de mogelijkheden voor gemengde afdelingen in reguliere detentie kunnen worden verkend en onderzocht. Hier is reeds ervaring mee op de PPC-afdelingen in PI Zwolle en in de forensische zorg en tbs, en dit sluit aan bij het beginsel van normalisatie. Daarnaast doorbreken gemengde afdelingen de huidige tweedeling tussen mannen en vrouwen in het gevangenisstelsel, waardoor ook plek gecreëerd wordt voor – bijvoorbeeld – non-binaire personen. Hoewel er goede redenen kunnen zijn om sommige personen – op basis van een risico-inschatting – gescheiden te houden van andere personen (bijvoorbeeld om hertraumatisering van slachtoffers van seksueel misbruik te voorkomen), hoeft het mengen van gender niet per definitie risico's met zich mee te brengen.

18.2. Methodologische reflectie

Uit elk onderzoek is (achteraf) lering te trekken. Methodisch gezien zit wat ons betreft de meeste ruimte voor verbetering in de informed consent procedure. Ons toestemmingsformulier (zie Bijlage 6) was, net als in vele andere onderzoeken, lang. Hier hebben we voor gekozen om onze respondenten zo uitgebreid mogelijk te informeren over de inhoud van het onderzoek en interview, over wat er zou gebeuren met de data, en vooral om duidelijk te maken dat een respondent zich ten alle tijden (voor, tijdens of na het interview) mocht bedenken of ons kon contacteren. Ondanks dat sommige onderzoekers uit ons team ervoor kozen om respondenten mondeling door het formulier heen te helpen, zorgde dit ervoor dat bij aanvang van elk interview de respondent enigszins gedwongen werd om (snel, zo hadden ze vaak zelf het idee) een lang blad te lezen en ondertekenen. Dit is, zeker gezien het feit dat niet ieder gedetineerd persoon (Nederlands) kan lezen, een beperking geweest binnen de methodologie. Om deze reden is dan ook niet altijd met zekerheid te zeggen dat elke respondent volledig geïnformeerd een interview is ingegaan, ondanks de volledigheid van het formulier.

Verder stuurden wij naar alle PI's vooraf ons informatieblad (met korte uitleg en onze foto's erop) en de data waarop wij aanwezig zouden zijn (zie Bijlage 3). Er zat verschil tussen de PI's (en soms tussen afdelingen) in de mate waarop onze aanwezigheid van tevoren was aangekondigd richting personeel en gedetineerde personen. Hierdoor was niet iedereen voorbereid op onze komst. Sommige mensen gaven aan dat ze het fijn hadden gevonden als ze vooraf geïnformeerd waren geweest; dit zorgde een enkele keer voor oncomfortabele situaties voor zowel personeel als ons. Als we van tevoren direct contact hadden gehad met afdelingshoofden hadden deze situaties wellicht voorkomen kunnen worden, maar dit had tegelijkertijd ook invloed kunnen hebben op de inhoud van het onderzoek (bijvoorbeeld als een afdelingshoofd instructies zou geven over wat wel of niet tegen ons te zeggen). Hoe dan ook hebben de verschillen in de mate van voorbereiding dus – in beperkte mate – invloed gehad op het kunnen uitvoeren van het onderzoek. We hebben tijdens ons onderzoek geïnvesteerd in uitleg over ons onderzoek en het managen van verwachtingen over onze aanwezigheid.

De observatiedagen en observaties in het algemeen zijn erg waardevol geweest tijdens ons onderzoek. Tijdens het veldwerk is gebleken dat het gedrag van mensen regelmatig afweek van hetgeen ze zeiden. Vermoedelijk gebeurde dit niet per definitie omdat mensen ons niet 'de waarheid' wilden vertellen, maar waarschijnlijk eerder omdat niet iedereen zich altijd bewust is van diens eigen gedrag. Het kunnen vergelijken van de antwoorden die werden gegeven tijdens de interviews met geobserveerd gedrag en de dagelijkse gang van zaken in de PI heeft derhalve tot veel verhelderende inzichten geleid. De combinatie van observaties en interviews is belangrijk voor een zo goed mogelijk beeld van de manier waarop mensen met elkaar omgaan.

Ook merkten we dat we een vertrouwensband opbouwden met personeel en gedetineerde personen naar mate we vaker 'gewoon' in de teamkamer of in de recreatieruimte zaten. We voelden ons doorgaans welkom om aan te schuiven bij gedetineerde personen in de recreatiezaal, of bij medewerkers in de teamkamer. Hier waren we wel vaak onderdeel van het gesprek (en was het onderzoek soms ook onderwerp van gesprek); dit betekent dat onze observaties niet los kunnen worden gezien van onze aanwezigheid. In sommige situaties moesten wij ook afwegen hoe te

reageren op grappen en opmerkingen over de onderwerpen binnen ons onderzoek; hierin hebben wij ons afwachtend en ‘gematigd’ opgesteld.⁸⁸ Niettemin hebben alle onderzoekers op momenten tijdens interviews en observatiedagen te maken gekregen met opmerkingen die zij als kwetsend of discriminerend hebben ervaren. Dit betrof bijvoorbeeld grappen of denigrerende termen over niet-heteroseksuele mensen of mensen van kleur. Wij hebben er allen (op een eigen manier) bewust voor gekozen om nauwelijks tot niet te reageren op opmerkingen van deze aard. Ons veldwerk was immers geen onderdeel van ‘*participatory action research*’⁸⁹ of action research waarbij onderzoekers direct veranderingen teweeg trachten te brengen op het moment van veldwerk, om te zien welke gevolgen dit heeft (French & Bell, 1995). De keuze om juist niet te interveniëren heeft bij respondenten en betrokkenen de suggestie kunnen wekken dat wij dit taalgebruik (dat volgens ons onderzoek kan bijdragen aan sociale onveiligheid) als acceptabel hebben gezien, wat als morele beperking van dit onderzoek gezien kan worden.

Desondanks heeft ons onderzoek wel degelijk (onbedoelde) invloed gehad op gedetineerde personen en medewerkers in de PI's; hier waren we ons van tevoren ook van bewust. Deze invloed kwam op verschillende manieren tot uiting, deels afhankelijk van de PI. Ten eerste was er onder sommige medewerkers en gedetineerde personen enige weerstand tegen of gebrek aan vertrouwen in het onderzoek. Dit heeft in beperkte mate invloed gehad: deze mensen wilden meestal niet met ons in gesprek. We merkten echter gelukkig dat onze aanwezigheid gedurende meer dan een week in iedere PI bijdroeg aan het opbouwen van vertrouwen en dat de weerstand afnam. We werden al snel ‘bekende gezichten’ voor medewerkers en gedetineerde vrouwen. Ten tweede was er onder de meerderheid van medewerkers en gedetineerde vrouwen juist veel vertrouwen in het onderzoek en zagen mensen het als een kans om hun verhaal te vertellen. In sommige PI's betekende dit dat we buiten de geplande onderzoeksdagen nog extra interviews hebben gehouden zodat iedereen die wilde deelnemen daartoe de gelegenheid had. Ten derde was er nieuwsgierigheid en enige spanning over onze bevindingen: we werden vaak gevraagd naar onze indrukken. Hier moesten we op antwoorden dat we die niet konden delen. Wel gaven we aan dat ons doel niet was om specifieke incidenten of medewerkers te onderzoeken, dus dat er geen gevolgen op dat niveau aan ons onderzoek verbonden zouden zijn. Ten vierde moesten we ons op de PPC-afdelingen in PI Zwolle extra bewust zijn van de mogelijk ontregelende invloed van onze aanwezigheid. We maakten daarom met de medewerkers afspraken over wanneer we langs konden komen en stemden interviews met patiënten ook met hen af. Medewerkers vonden een bezoek aan de crisisafdeling (PPC) voor vrouwen in PI Zwolle niet verstandig, dus die afdeling hebben we niet bezocht. We hebben medewerkers wel de kans gegeven om met ons te spreken. Op de overige PPC-afdelingen (gemengde afdelingen en crisisafdeling voor mannen) hebben we wel tijd doorgebracht en zowel medewerkers als gedetineerde personen gesproken.

.....

88 Bijvoorbeeld: wanneer een seksueel-getinte grap werd gemaakt, reageerden we hier meestal niet op of stelden we een onderzoekende vervolgvraag.

89 Dit betreft studies waarbij respondenten bijvoorbeeld worden betrokken in (delen van) de uitvoer van en analyse van het onderzoek Baum, F., MacDougall, C., & Smith, D. (2006). Participatory action research. *Journal of epidemiology and community health*, 60(10), 854-857.

Het is belangrijk te benadrukken dat de mate waarin we vrij konden bewegen in PI Ter Peel en PI Nieuwersluis ons onderzoek en het verloop hiervan heeft bevorderd. In PI Zwolle was dit niet (altijd) het geval. Gedurende een groot deel van ons veldwerk heeft een medewerker ons moeten begeleiden tussen verschillende afdelingen en gebouwen, wat onze bewegingsvrijheid en flexibiliteit beperkte.⁹⁰ Onze aanwezigheid in PI Zwolle was bijgevolg een grotere belasting voor medewerkers. Bovendien week de manier waarop we een afdeling op kwamen lopen (namelijk meestal met een medewerker erbij) daarmee af van de manier waarop dit in de andere twee PI's gebeurde. Ook op de afdelingen in deze PI waren er tijdens de informele gesprekken met gedetineerde personen en patiënten bijna altijd piw'ers of zbiw'ers aanwezig bij het gesprek of op gehoorafstand. Dit heeft invloed gehad op de inhoud van deze gesprekken, omdat de mate van gemak van de gedetineerde personen (vaak) minder was op het moment dat personeel aanwezig was (dit was bijvoorbeeld duidelijk het geval op de TA in PI Zwolle, zie hiervoor Hoofdstuk 17 over De terroristenafdeling in PI Zwolle). Tegelijkertijd droeg dit bij aan ons beeld van de alledaagse situatie op deze afdelingen. Tijdens interviews was de privacy wel gewaarborgd. We concluderen dat we in alle drie de PI's, op een verschillende manier, goed onze werkzaamheden hebben kunnen uitvoeren.

Onze identiteit als onderzoekers is ook relevant voor de data die we hebben verzameld. Alle onderzoekers van ons team zijn – voor zover wij weten – door mensen in de PI's geïnterpreteerd en gezien als vrouwen. Zoals eerder uitgelegd in dit rapport, heeft (de perceptie van iemands) gender, invloed op de manier waarop iemand behandeld wordt. We kunnen om deze reden concluderen dat als onderzoekers uit ons team zich (bijvoorbeeld) hadden geïdentificeerd of – traditioneel gezien – gepresenteerd als mannen, er mogelijk op een andere manier op ons gereageerd was. Een andere factor die een rol heeft gespeeld is onze leeftijd: er zaten merkbare verschillen tussen de manieren waarop er op 'jongere' onderzoekers ten opzichte van 'oudere' onderzoekers werd gereageerd tijdens de dagen in de PI's. Zo werd er aan de jongere onderzoekers vaak meer uitgelegd dan aan de oudere, en werden de oudere onderzoekers vaak als meer senior beschouwd. We merkten zelf ook dat verschillen in onderzoekservaring bijdroegen aan verschillen in beleving: zo waren er andere dingen die ons opvielen. Een ervaren gevangenisonderzoeker vergelijkt observaties vaak met andere gevangenissen, terwijl een nieuwe gevangenisonderzoeker de vergelijking maakt met verwachtingen op basis van media en literatuur. Een nieuwe gevangenisonderzoeker in het team (YA) vond een HvB-afdeling relatief chaotisch en luidruchtig (ze maakte de vergelijking met andere afdelingen binnen de PI), terwijl een ervaren gevangenisonderzoeker (EvG) het juist relatief rustig vond (ze maakte de vergelijking met HvB-afdelingen in andere PI's). Desondanks waren onze conclusies op basis van de observaties (en interviews) vaak in overeenstemming.

We hebben getracht een zo divers-mogelijke groep aan gedetineerde personen en medewerkers te observeren en interviewen (zie Bijlage 2: Methodologische verantwoording). Echter dient erkend te worden dat de diversiteit van de groep respondenten, als gevolg van taalverschillen met gedetineerde personen én gebrek aan algehele diversiteit onder medewerkers, beperkt divers

.....

90 Aan het eind van de veldwerkperiode hadden we wel beschikking over sleutels waardoor we ons vrijer konden bewegen.

is. Het onderzoek is bovendien gelimiteerd door onze eigen taalmogelijkheden. Alle onderzoekers spreken geen andere talen dan Nederlands en Engels (niet vloeiend, althans). Dit heeft ervoor gezorgd dat er geen interviews zijn gehouden in andere talen dan deze twee. Dat gedetineerde personen die geen Nederlands of Engels spreken hiermee uitgesloten zijn geweest van deelname aan een interview, is een beperking van het onderzoek. We hebben geprobeerd om hiervoor enigszins te compenseren met observaties en vragen aan andere respondenten over de sociale positie van en communicatie met personen die geen Nederlands of Engels spreken.

Verder is het veldwerk uitgevoerd in januari en februari 2024. Dit rapport is opgeleverd in het najaar van 2024. Het zou derhalve kunnen dat er in de tussentijd kleine veranderingen hebben plaatsgevonden in één of meer PI's. Dit kan ervoor zorgen dat sommige uitspraken in dit rapport op het moment van publiceren minder of niet meer relevant zijn. Toch verwachten we dat de tekst voor het grootste gedeelte nog steeds toepasbaar en herkenbaar is voor veel medewerkers en (voormalig) gedetineerde personen, gezien de breedte van de besproken thema's.

18.3. Tot besluit

In dit onderzoek hebben we een beeld geschetst van de beleving van sociale veiligheid van medewerkers en gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen. De sociale veiligheid van gedetineerde personen wordt gekleurd door de grote afhankelijkheid en vele beperkingen die detentie met zich meebrengt. Gedetineerde personen worden dagelijks geconfronteerd met hun afhankelijkheid, terwijl medewerkers de macht die ze hebben niet altijd erkennen. 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 zijn er verschillende typen veranderingen en handvatten nodig om een veiligere en inclusievere leef- en werkomgeving te creëren.

Hoofdstuk 19

Literatuurlijst

- Alshowaikh, K., Hutchinson-Colas, J., McGreevey, J., & Bachmann, G. (2022). Incarcerated women: need to address sexual health. *The Journal of Sexual Medicine*, 19, S41-S41.
- Anand, A., Doll, J. L., Centobelli, P., Singh, S. K., & Cerchione, R. (2023). Struck by a cupid's arrow: The conjuring bliss and sinister shades of employee workplace romance. *Journal of Business Research*, 154, 113304.
- Archard, D. (2019). *Sexual consent*. Routledge.
- Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?": Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24(3), 413-434.
- Banyard, V. L., Williams, L. M., & Siegel, J. A. (2002). Retraumatization among adult women sexually abused in childhood: Exploratory analyses in a prospective study. *Journal of Child Sexual Abuse*, 11(3), 19-48.
- Barberet, R., & Jackson, C. (2017). UN rules for the treatment of women prisoners and non-custodial sanctions for women offenders (the Bangkok Rules): A gendered critique. *Papers: Revista de Sociologia*, 102(2), 215-230.
- Barnes, S. L., & Stringer, E. C. (2013). Is motherhood important? Imprisoned women's maternal experiences before and during confinement and their postrelease expectations. *Feminist Criminology*, 9(1), 3-23.
- Barnett, J. E. (1998). Should psychotherapists self-disclose? Clinical and ethical considerations. In L. Vandecreek, S. Knapp, & T. L. Jackson (Eds.), *Innovations in clinical practice: A source book* (Vol. 16, pp. 419-428). Professional Resource Exchange.
- Bartoi, M. G., & Kinder, B. N. (1998). Effects of child and adult sexual abuse on adult sexuality. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 24(2), 75-90.
- Baum, F., MacDougall, C., & Smith, D. (2006). Participatory action research. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(10), 854-857.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529.
- Beck, A. J., Rantala, R. R., & Rexroat, J. (2014). *Sexual victimization reported by adult correctional authorities, 2009-11 (NCJ 243904)*. U.S. Department of Justice.
- Beersma, B., & Van Kleef, G. A. (2011). How the grapevine keeps you in line: Gossip increases contributions to the group. *Social Psychological and Personality Science*, 2(6), 642-649.
- Beerhuizen, M. G. C. J., Stoeldraaijers, C., Zeijlmans, K., Slotboom, A.-M., & Van der Laan, A. M. (2023). *Meisjes-criminaliteit: Een onderzoek naar de kenmerken en risicofactoren van delinquente meisjes en jongvolwassen vrouwen in algemene, politie- en justitiële populaties*. Wetenschappelijk Onderzoeks- en Documentatiecentrum (WODC).
- Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J. E., Eichelsheim, V. I., van der Laan, P. H., & Nieuwbeerta, P. (2014). Procedural justice and prisoners' mental health problems: A longitudinal study. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 24(2), 100-112.
- Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J. E., Eichelsheim, V. I., Van der Laan, P. H., & Nieuwbeerta, P. (2015). Procedural justice, anger, and prisoners' misconduct: A longitudinal study. *Criminal Justice and Behavior*, 42(2), 196-218.
- Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J. E., & Nieuwbeerta, P. (2015). Reoffending after release: Does procedural justice during imprisonment matter? *Criminal Justice and Behavior*, 43(1), 63-82.
- Berger, R. (2015). Now I see it, now I don't: researcher's position and reflexivity in qualitative research. *Qualitative Research*, 15(2), 219-234.
- Berghuis, M., Nieuwbeerta, P., Palmen, H., Sentse, M., Van Hazebroek, B., & Van Ginneken, E. F. J. C. (2022). Visitation patterns and post-release offending: Exploring variations in the timing, rate, and consistency of prison visits. *Journal of Criminal Justice*, 81, 101904.
- Bhaskar, R. (1997). *A realist theory of science*. Verso.
- Bhaskar, R. (1998). *The possibility of naturalism*. Routledge.
- Blackburn, A. G., Fowler, S. K., Mullings, J. L., & Marquart, J. W. (2011). When boundaries are broken: Inmate perceptions of correctional staff boundary violations. *Deviant Behavior*, 32(4), 351-378.
- Boeije, H. (2002). A purposeful approach to the constant comparative method in the analysis of qualitative interviews. *Quality and Quantity*, 36, 391-409.

- Boone, M., Althoff, M., & Koenraadt, F. (2016). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Boom criminologie.
- Booth, N. (2018). Disconnected: Exploring provisions for mother–child telephone contact in female prisons serving England and Wales. *Criminology & Criminal Justice*, 20(2), 150-168.
- Bosworth, M. (1999/2016). *Engendering resistance: Agency and power in women's prisons*. Routledge.
- Branscombe, N. R., Spears, R., Ellemers, N., & Doosje, B. (2002). Intragroup and intergroup evaluation effects on group behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(6), 744-753.
- Brants, S. (2003). De macht van het onderhandelen: De penitentiair inrichtingswerker als street-level bureaucrat. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 30(3), 349-365.
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Breitenbecher, K. H. (2001). Sexual revictimization among women: A review of the literature focusing on empirical investigations. *Aggression and Violent Behavior*, 6(4), 415-432.
- Britton, D. M. (2003). *At work in the iron cage: The prison as gendered organization*. NYU Press.
- Brown, E. (2020). A systematic review of the effects of prison segregation. *Aggression and Violent Behavior*, 52, 101389.
- Brown, M. M. (2016). "Do not touch": Prohibitions on touch and the incarcerated female body. In *Synesthetic Legalities* (pp. 107-120). Routledge.
- Bucerius, S., & Sandberg, S. (2022). Women in prisons. *Crime and Justice*, 51, 137-186.
- Burleson, M. H., Roberts, N. A., Coon, D. W., & Soto, J. A. (2018). Perceived cultural acceptability and comfort with affectionate touch: Differences between Mexican Americans and European Americans. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(3), 1000-1022.
- Butler, J. (1988). Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory. *Theatre Journal*, 40(4), 519-531.
- Byrne, C., & Moore, L. (2023). Gendered punishment and protest in a context of conflict: Strip searching in Northern Ireland. In T. Daems (Ed.), *Body Searches and Imprisonment* (pp. 215-240). Springer International Publishing.
- Calhoun, A. J., & Coleman, H. D. (2002). Female inmates' perspectives on sexual abuse by correctional personnel. *Women & criminal justice*, 13(2-3), 101-124.
- Canan, S. N., & Levand, M. A. (2019). A feminist perspective on sexual assault. *Handbook of sexual assault and sexual assault prevention*, 3-16.
- Carbonell, M., & Ricciardelli, R. (2023). Correctional officer culture in Canada: Proving oneself for in-group acceptance. *The Prison Journal*, 103(6), 791-811.
- Carlen, P. (1983). *Women's imprisonment: A study in social control*. Routledge & Kegan Paul.
- Carlen, P., & Worrall, A. (2004). *Analysing women's imprisonment* (1 ed.). Willan.
- Charman, S. (2013). Sharing a laugh. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(3/4), 152-166.
- Cloitre, M., & Rosenberg, A. (2006). Sexual revictimization. In V. Follette & J. Ruzek (Eds.), *Cognitive-behavioral therapies for trauma* (2 ed., pp. 321-361). The Guilford Press.
- Collinson, D. L. (2002). Managing humour. *Journal of Management Studies*, 39(3), 269-288.
- Crawley, E., & Crawley, P. (2008). Understanding prison officers: Culture, cohesion and conflicts. In J. Bennett, B. Crewe, & A. Wahidin (Eds.), *Understanding prison staff* (pp. 134-152). Routledge.
- Crawley, E. M. (2004). Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment & Society*, 6(4), 411-427.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Crewe, B. (2011a). Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(5), 509-529.
- Crewe, B. (2011b). Soft power in prison: Implications for staff–prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), 455-468.
- Crewe, B., Hulley, S., & Wright, S. (2017). The gendered pains of life imprisonment. *The British Journal of Criminology*, 57(6), 1359-1378.
- Crewe, B., Liebling, A., & Hulley, S. (2011). Staff culture, use of authority and prisoner quality of life in public and private sector prisons. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 44(1), 94-115.
- Crewe, B., Liebling, A., & Hulley, S. (2014). Heavy–light, absent–present: rethinking the 'weight' of imprisonment. *The British Journal of Sociology*, 65(3), 387-410.

- Crewe, B., Schliehe, A., & Przybylska, D. A. (2023). 'It causes a lot of problems': Relational ambiguities and dynamics between prisoners and staff in a women's prison. *European Journal of Criminology*, 20(3), 925-946.
- Dallaire, D. H. (2007). Incarcerated mothers and fathers: A comparison of risks for children and families. *Family Relations*, 56(5), 440-453.
- Daly, E., Holdorf, P. S., Harnett, K., Doe, J., & Grimes, D. (2023). Women's dignity, women's prisons: Combatting sexual abuse in America's prisons. *CUNY Law Review*, 26(2), 360-316.
- De Mare, H., Mali, B., Bleecke, M., & Van den Brink, G. (2014). *Beeld van gezag bij de politie*. Politie & Wetenschap.
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2016). *Gedragscode Dienst Justitiële Inrichtingen*. DJI.
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2023a). *Alles in huis: Programma sociale veiligheid DJI*. DJI.
- Dienst Justitiële Inrichtingen. (2023b). *Infographic gevangeniswezen 2022*. Dienst Justitiële Inrichtingen.
- Dirks, D. (2004). Sexual revictimization and retraumatization of women in prison. *Women's Studies Quarterly*, 32(3/4), 102-115.
- Dirkzwager, A. J. E., & Nieuwbeerta, P. (2018). Mental health symptoms during imprisonment: a longitudinal study. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 138(4), 300-311.
- Dunbar, R. I. M. (2004). Gossip in evolutionary perspective. *Review of General Psychology*, 8(2), 100-110.
- Dunton, C. A., Smith, H. P., & Ferdik, F. (2024). The unintended effects of the Prison Rape Elimination Act (PREA) in a maximum-security prison for women: Weaponization, bullying, and compulsory heterosexuality. *Crime & Delinquency*, 1-22.
- Eigenberg, H., & Garland, T. (2008). Victim blaming. In L. Moriarty (Ed.), *Controversies in victimology* (2nd ed., pp. 21-36). Routledge.
- Eisler, R. M., & Blalock, J. A. (1991). Masculine gender role stress: Implications for the assessment of men. *Clinical Psychology Review*, 11(1), 45-60.
- Elbers, J. M., Van Ginneken, E. F. J. C., Boone, M., Nieuwbeerta, P., & Palmen, H. (2021). Straffen en belonen in detentie: Een planevaluatie van het Nederlandse systeem van promoveren en degraderen. *Tijdschrift voor Criminologie*, 63(3), 263-291.
- Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69(1), 275-298.
- Ellemers, N., Doosje, B., & Spears, R. (2004). Sources of respect: the effects of being liked by ingroups and outgroups. *European Journal of Social Psychology*, 34(2), 155-172.
- Epstein, R. S. (1994). *Keeping boundaries: Maintaining safety and integrity in the psychotherapeutic process*. American Psychiatric Press.
- Eriksson, A. (2021). The taint of the other: Prison work as 'dirty work' In Australia. *Punishment & Society*, 25(2), 324-342.
- Fahs, B., & Frank, E. (2014). Notes from the back room: Gender, power, and (in) visibility in women's experiences of masturbation. *The Journal of Sex Research*, 51(3), 241-252.
- Fair, H., & Walmsley, R. (2022). *World female imprisonment list* (5th ed. ed.). Institute for Crime & Justice Policy Research.
- Farley, M. A. (1993). A feminist version of respect for persons. *Journal of Feminist Studies in Religion*, 9(1/2), 183-198.
- Farvid, P., Braun, V., & Rowney, C. (2017). 'No girl wants to be called a slut!': Women, heterosexual casual sex and the sexual double standard. *Journal of Gender Studies*, 26(5), 544-560.
- Fausto-Sterling, A. (1993). The five sexes. *The Sciences*, 33(2), 20-24.
- Favril, L., Shaw, J., & Fazel, S. (2022). Prevalence and risk factors for suicide attempts in prison. *Clinical Psychology Review*, 97, 102190.
- Fazel, S., & Seewald, K. (2012). Severe mental illness in 33 588 prisoners worldwide: systematic review and meta-regression analysis. *British Journal of Psychiatry*, 200(5), 364-373.
- Februari, M. (2013). *Maakbare man*. Prometheus.
- Field, T. (2010). Touch for socioemotional and physical well-being: A review. *Developmental Review*, 30(4), 367-383.
- Fileborn, B., & Phillips, N. (2019). From 'Me Too' to 'Too Far'? Contesting the boundaries of sexual violence in contemporary activism. In B. Fileborn & R. Loney-Howes (Eds.), *#MeToo and the Politics of Social Change* (pp. 99-115). Springer.
- Fontes, L. A. (1998). Ethics in family violence research: Cross-cultural issues. *Family Relations*, 47(1), 53-61.

- Ford, T. E. (2000). Effects of sexist humor on tolerance of sexist events. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1094-1107.
- Ford, T. E., Woodzicka, J. A., Triplett, S. R., Kochersberger, A. O., & Holden, C. J. (2013). Not all groups are equal: Differential vulnerability of social groups to the prejudice-releasing effects of disparagement humor. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(2), 178-199.
- Fordham, S. (1993). "Those loud Black girls": (Black) women, silence, and gender "passing" in the academy. *Anthropology & Education Quarterly*, 24(1), 3-32.
- Foster, A. M. (2018). Unfinished uniformity in systematic sentencing: Oppressive treatment and disproportionate punishment outcomes for Black women in federal prisons. *Indiana Journal of Law and Social Equality*, 6(2), 267-282.
- Foster, H. (2012). The strains of maternal imprisonment: Importation and deprivation stressors for women and children. *Journal of Criminal Justice*, 40(3), 221-229.
- French, W. L., & Bell, C. (1995). *Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement*. Pearson Educación.
- Gabbard, G. O. (1996). Lessons to be learned from the study of sexual boundary violations. *American Journal of Psychotherapy*, 50(3), 311-322.
- Gewirtz-Meydan, A., Sowan, W., Estlein, R., & Winstok, Z. (2024). Rights or obligations: The extent to which sexual desire and gender roles determine sexual intimacy in romantic relationships. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 50(4), 482-497.
- Giallombardo, R. (1966). *Society of women: A study of women's prisons*. Wiley.
- Gill, P., Stewart, K., Treasure, E., & Chadwick, B. (2008). Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups. *British Dental Journal*, 204(6), 291-295.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Aldine Publishing Company.
- Glaser, B. G. (1965). The constant comparative method of qualitative analysis. *Social Problems*, 12(4), 436-445.
- Glass, L. L. (2003). The gray areas of boundary crossings and violations. *American journal of psychotherapy*, 57(4), 429-444.
- Grosser, T., Kidwell, V., & Labianca, G. (2012). Hearing it through the grapevine: Positive and negative workplace gossip. *Organizational Dynamics*, 41, 52-61.
- Hannah-Moffat, K. (2001). *Punishment in disguise: Penal governance and federal imprisonment of women in Canada*. University of Toronto Press.
- Haraway, D. (1988). Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist studies*, 14(Fall 88), 575-599.
- Hartup, W. W., & Stevens, N. (1997). Friendships and adaptation in the life course. *Psychological bulletin*, 121(3), 335-370.
- Heney, J., & Kristiansen, C. M. (1998). An analysis of the impact of prison on women survivors of childhood sexual abuse. *Women & Therapy*, 20(4), 29-44.
- Hensley, C., Tewksbury, R., & Koscheski, M. (2002). The characteristics and motivations behind female prison sex. *Women & criminal justice*, 13(2-3), 125-139.
- Hesse-Biber, S. (2012). Feminist research: Exploring, interrogating, and transforming the interconnections of epistemology, methodology, and method. In *Handbook of feminist research: Theory and praxis* (2 ed., pp. 2-26). SAGE Publications, Inc.
- Hill Collins, P., & Bilge, S. (2020). *Intersectionality* (2nd ed.). Polity Press.
- HM Inspectorate of Prisons. (2016). *Life in prison: Peer support*. HM Inspectorate of Prisons.
- Hoef, L., Mill, W., & Vostroknutov, A. (2023). Normative perception of power abuse. *MPI Collective Goods Discussion Paper*(2019/6).
- Holdaway, S. (1983). *Inside the British police: A force at work*. Basil Blackwell.
- Horisk, C. (2024). *Dangerous jokes: How racism and sexism weaponize humor*. Oxford University Press.
- Hungrige, A. (2016). *Women's masturbation: An exploration of the influence of shame, guilt, and religiosity [dissertation]*. Texas Woman's University.
- Hutchison, J. (2019). "It's sexual assault. It's barbaric": Strip searching in women's prisons as state-inflicted sexual assault. *Affilia*, 35(2), 160-176.
- levin, A. (2023). *The stains of imprisonment: Moral communication and men convicted of sex offenses*. University of

California Press.

- Inspectie Justitie en Veiligheid. (2023). *PI Nieuwersluis: Incidentonderzoek*. Inspectie van Justitie en Veiligheid.
- Inspectie Justitie en Veiligheid. (2024). *Opvolging aanbevelingen PI Nieuwersluis (brief aan de minister voor Rechtsbescherming, 6 juni 2024)*.
- Irwin, J., & Cressey, D. R. (1962). Thieves, convicts and the inmate culture. *Social Problems*, 10(2), 142-155. (155)
- Jacobs, P. (2022). Transgender achter de deur: Een onderzoek naar en aanbevelingen voor de behandeling van transgender gedetineerden. *Nederlands Tijdschrift voor Strafrecht*, 2(5), 268-278.
- Jaeger, M. E., & Rosnow, R. L. (1988). Contextualism and its implications for psychological inquiry. *British Journal of Psychology*, 79(1), 63-75.
- Jakupcak, M., Tull, M. T., & Roemer, L. (2005). Masculinity, shame, and fear of emotions as predictors of men's expressions of anger and hostility. *Psychology of Men & Masculinity*, 6(4), 275.
- Kaal, H. (2016). *Prevalentie licht verstandelijke beperking in het justitiedomein*. Hogeschool Leiden.
- Kauffman, K. (1988). *Prison officers and their world*. Harvard University Press.
- Kelly, D., & Potter, J. (2023). Professional boundary violations in prisons: a scoping review of the literature. *Journal of Criminal Psychology*, 13(3), 190-208.
- Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. (2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap: Van papier naar praktijk*. KNAW.
- Krackhardt, D., & Stern, R. N. (1988). Informal networks and organizational crises: An experimental simulation. *Social Psychology Quarterly*, 51(2), 123-140.
- Kristensen, E., & Lau, M. (2011). Sexual function in women with a history of intrafamilial childhood sexual abuse. *Sexual and Relationship Therapy*, 26(3), 229-241.
- Kruttschnitt, C., & Gartner, R. (2002). *Marking time in the Golden State: Women's imprisonment in California*. Cambridge University Press.
- Kuo, C. C., Rosen, R. K., Zlotnick, C., Wechsberg, W. M., Peabody, M., & Johnson, J. E. (2019). Sexual health prevention for incarcerated women: eroticising safe sex during re-entry to the community. *BMJ sexual & reproductive health*, 45(1), 17-22.
- Kupers, T. A. (2005). Toxic masculinity as a barrier to mental health treatment in prison. *Journal of clinical psychology*, 61(6), 713-724.
- Laan, E., & Van Lunsen, R. (2023). *De waarheid over seks: Plezier en gendergelijkheid op planeet aarde*. Singel Uitgeverijen.
- Layder, D. (1998). *Sociological practice: Linking theory and social research*. SAGE Publications.
- Lewis, R., Sharp, E., Remnant, J., & Redpath, R. (2015). 'Safe spaces': Experiences of feminist women-only space. *Sociological research online*, 20(4), 1-14.
- Liebling, A. (2000). Prison officers, policing and the use of discretion. *Theoretical Criminology*, 4(3), 333-357.
- Liebling, A. (2004). *Prisons and their moral performance : a study of values, quality, and prison life*. Oxford University Press.
- Liebling, A. (2011). Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*, 8(6), 484-499.
- Liebling, A. (2024). The moral value of authority: Reflections on the work of prison officers. In H. Arnold, M. Maycock, & R. Ricciardelli (Eds.), *Prison Officers: International Perspectives on Prison Work* (pp. 27-56). Springer International Publishing.
- Liebling, A., Arnold, H., & Straub, C. (2011). *An exploration of staff-prisoner relationships at HMP Whitemoor: 12 years on*. Cambridge Institute of Criminology.
- Lucassen, L. (1990). *En men noemde hen Zigeuners*. Stichting beheer IISG/SDU uitgeverij.
- Madill, A., Jordan, A., & Shirley, C. (2000). Objectivity and reliability in qualitative analysis: Realist, contextualist and radical constructionist epistemologies. *British Journal of Psychology*, 91(1), 1-20.
- Mallett, R. K., Ford, T. E., & Woodzicka, J. A. (2016). What did he mean by that? Humor decreases attributions of sexism and confrontation of sexist jokes. *Sex Roles*, 75(5), 272-284.
- Manfrin-Ledet, L., Porche, D. J., & Eymard, A. S. (2015). Professional boundary violations: A literature review. *Home Healthcare Now*, 33(6), 326-332.
- Marquart, J. W., Barnhill, M. B., & Balshaw-Biddle, K. (2001). Fatal attraction: An analysis of employee boundary violations in a southern prison system, 1995-1998. *Justice quarterly*, 18(4), 877-910.

- Massardier, L. (2004). Sexuality in prison. *L'Information Psychiatrique*, 80(4), 313-324.
- Masters, R. E. (2003). *Counseling criminal justice offenders*. SAGE.
- Mathiassen, C. (2017). Being a woman in mixed-gender prisons. In P. S. U. Smith, T. (Ed.), *Scandinavian penal history, culture and prison practice: embraced by the welfare state?* (pp. 377-403). Palgrave Macmillan.
- Maycock, M. (2020). The transgender pains of imprisonment. *European Journal of Criminology*, 19(6), 1521-1541.
- Maycock, M., Ricciardelli, R., & Arnold, H. (2024). Conclusion: Towards a new research agenda to analyse the contemporary prison officer role. In H. Arnold, M. Maycock, & R. Ricciardelli (Eds.), *Prison Officers: International Perspectives on Prison Work* (pp. 491-505). Springer International Publishing.
- McCormick, M. (2012). Feminist research ethics, informed consent, and potential harms. *The Hilltop Review*, 6(1), 5.
- Mesman, J. (2024). *Leiderschap in kleur*. Universiteit Leiden.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155-190.
- Messman-Moore, T. L., & Long, P. J. (2003). The role of childhood sexual abuse sequelae in the sexual revictimization of women: An empirical review and theoretical reformulation. *Clinical Psychology Review*, 23(4), 537-571.
- Methot, J. R., Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Siegel Christian, J. (2016). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. *Personnel Psychology*, 69, 311-355.
- Mooij, T., Wit, W., & Fettelaa, D. (2011). *Sociale veiligheid in en rond scholen. Primair en voortgezet onderwijs 2006-2010*. ITS, Radboud Universiteit.
- Morrison, R. (2004). Informal relationships in the workplace: Associations with job satisfaction, organisational commitment and turnover intentions. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(3), 114-128.
- Motro, D., & Ellis, A. P. (2017). Boys, don't cry: Gender and reactions to negative performance feedback. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 227.
- Nelen, W., De Wit, W., Golbach, M., Van Druten, L., Deen, C., & Scholte, R. (2016). *Sociale veiligheid in en rond scholen*.
- Nichols, L. T. (2015). Contextual understanding in constructionism: A holistic, dialogical model. *Qualitative Sociology Review*, 11(2), 76-92.
- Nielsen, M. M. (2011). On humour in prison. *European Journal of Criminology*, 8(6), 500-514.
- Noppe, J. (2016). De discretionaire ruimte bij het gebruik van geweld: Hoe kleiner, hoe beter? *Tijdschrift voor criminologie*, 58(4), 48-69.
- Olfers, M., Van Wijk, A., Doeswijk, J., Barends, A., Van der Boor, K., & Boersema, M. (2023). *Schaduw dansen: Een onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in het dansen*. Verinorm.
- Onderzoekscommissie Gedrag en Cultuur Omroepen. (2024). *Niets gezien, niets gehoord en niets gedaan: De zoek-gemaakte verantwoordelijkheid*. OGCO.
- Owen, B. (1998). *"In the mix": Struggle and survival in a women's prison*. State University of New York Press.
- Owen, B., Wells, J., & Pollock, J. (2017). *In search of safety: confronting inequality in women's imprisonment* (1st ed., Vol. 3). University of California Press.
- Parent, M. C., Gobble, T. D., & Rochlen, A. (2019). Social media behavior, toxic masculinity, and depression. *Psychology of Men & Masculinities*, 20(3), 277.
- Pariera, K. L., & Brody, E. (2018). "Talk more about it": Emerging adults' attitudes about how and when parents should talk about sex. *Sexuality research & social policy*, 15(2), 219-229.
- Parker, P. S. (2002). Negotiating identity in raced and gendered workplace interactions: The use of strategic communication by African American women senior executives within dominant culture organizations. *Communication Quarterly*, 50(3-4), 251-268.
- Paynter, M., Heggie, C., McKibbin, S., Martin-Misener, R., Iftene, A., & Murphy, G. T. (2022). Sexual and reproductive health outcomes among incarcerated women in Canada: A scoping review. *Canadian Journal of Nursing Research*, 54(1), 72-86.
- Pemberton, S. (2013). Enforcing gender: The constitution of sex and gender in prison regimes. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 39(1), 151-175.
- Phillips, J., Fowler, A., & Westaby, C. (2018). Self-disclosure in criminal justice: What form does it take and what does it achieve? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(12), 3890-3909.

- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. *Academy of Management Review*, 43(4), 635-660.
- Popp, D., Donovan, R. A., Crawford, M., Marsh, K. L., & Peele, M. (2003). Gender, race, and speech style stereotypes. *Sex Roles*, 48, 317-325.
- Powell, G. N. (2001). Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender. *Human Relations*, 54(11), 1519-1544.
- Poynter, K. J., & Tubbs, N. J. (2008). Safe zones: Creating LGBT safe space ally programs. *Journal of LGBT youth*, 5(1), 121-132.
- Ramsay, S., Troth, A., & Branch, S. (2011). Work-place bullying: A group processes framework. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 799-816.
- Randazzo, R., Farmer, K., & Lamb, S. (2015). Queer women's perspectives on sexualization of women in media. *Journal of Bisexuality*, 15(1), 99-129.
- Rantala, R. R. (2018). *Sexual victimization reported by adult correctional authorities, 2012-15* (BJS Special Reports, Issue).
- Reisig, M. D., & Mesko, G. (2009). Procedural justice, legitimacy, and prisoner misconduct. *Psychology, crime & law*, 15(1), 41-59.
- Richards, C., Bouman, W. P., Seal, L., Barker, M. J., Nieder, T. O., & T'Sjoen, G. (2016). Non-binary or genderqueer genders. *International Review of Psychiatry*, 28(1), 95-102.
- Roestone Collective. (2014). Safe space: Towards a reconceptualization. *Antipode*, 46(5), 1346-1365.
- Rose, G. (1997). Situating knowledges: Positionality, reflexivities and other tactics. *Progress in Human Geography*, 21(3), 305-320.
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1984). Men who cry. *Social Psychology Quarterly*, 138-146.
- Ross, E. C., Polaschek, D. L. L., & Ward, T. (2008). The therapeutic alliance: A theoretical revision for offender rehabilitation. *Aggression and Violent Behavior*, 13(6), 462-480.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Saguy, A. C., & Rees, M. E. (2021). Gender, power, and harassment: Sociology in the #MeToo era. *Annual Review of Sociology*, 47, 417-435.
- Schrauwen, M. M., & Molleman, T. (2023). Penitentiair personeel anno nu: Sleutelen, begeleiden, observeren en beoordelen, kan dat allemaal tegelijk? *Sancties*, 23(5), 63.
- Shadbolt, C. (2009). Sexuality and shame. *Transactional analysis journal*, 39(2), 163-172.
- Shalev, S. (2023). *'Iso': Perspectives on prison isolation in the Netherlands*. University of Oxford.
- Siegel, K., & Meunier, É. (2019). Traditional sex and gender stereotypes in the relationships of non-disclosing behaviorally bisexual men. *Archives of Sexual Behavior*, 48(1), 333-345.
- Siqueira Cassiano, M., & Ricciardelli, R. (2023). Sources of stress among Federal Correctional Officers in Canada. *Criminal Justice and Behavior*, 50(8), 1229-1251.
- Slotboom, A.-M., Bijleveld, C., Day, S., & Van Giezen, A. (2008). *Gedetineerde vrouwen in Nederland: Over import- en deprivatiefactoren bij detentieschade*. Vrije Universiteit.
- Slotboom, A.-M., Kruttschnitt, C., Bijleveld, C., & Menting, B. (2011). Psychological well-being of incarcerated women in the Netherlands: Importation or deprivation? *Punishment & society*, 13(2), 176-197.
- Slotboom, A.-M., Menting, B., & Bijleveld, C. (2009). Psychisch welbevinden van gedetineerde vrouwen in Nederland. *Tijdschrift voor criminologie*, 51(1), 42.
- Smith, B. V. (2006). Rethinking prison sex: Self-expression and safety. (Sexuality and the law). *Columbia journal of gender and law*, 15(1), 185.
- Smith, D., & Fitzpatrick, M. (1995). Patient-therapist boundary issues: An integrative review of theory and research. *Professional Psychology: Research and Practice*, 26(5), 499-506.
- Smith, Peter S. (2006). The effects of solitary confinement on prison inmates: A brief history and review of the literature. *Crime and Justice*, 34, 441-528.
- Sparks, R., Hay, W., & Bottoms, A. (1996). *Prisons and the problem of order*. Oxford University Press.
- Spencer, D., & Ricciardelli, R. (2016). 'They're a very sick group of individuals': Correctional officers, emotions, and sex offenders. *Theoretical Criminology*, 21(3), 380-394.
- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual review of psychology*, 67, 415-437.

- Sprankle, E., Bloomquist, K., Butcher, C., Gleason, N., & Schaefer, Z. (2018). The role of sex work stigma in victim blaming and empathy of sexual assault survivors. *Sexuality Research and Social Policy*, 15(3), 242-248.
- Stefana, A., Bulgari, V., Youngstrom, E. A., Dakanalis, A., Bordin, C., & Hopwood, C. J. (2020). Patient personality and psychotherapist reactions in individual psychotherapy setting: a systematic review. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 27(5), 697-713.
- Steiner, B., & Wooldredge, J. (2020). *Understanding and reducing prison violence: An integrated social control-opportunity perspective*. Routledge.
- Stevens, L. (2019). *Hoe legaal te flirten? Een gids voor vrouwen en mannen over seksueel geweld en #MeToo*. Borgerhoff & Lamberigts.
- Struckman-Johnson, C., & Struckman-Johnson, D. (2006). A comparison of sexual coercion experiences reported by men and women in prison. *Journal of Interpersonal Violence*, 21(12), 1591-1615.
- Sumner, J., & Sexton, L. (2016). Same difference: The "dilemma of difference" and the incarceration of transgender prisoners. *Law and Social Inquiry*, 41(3), 616-642.
- Sun, T., Schilpzand, P., & Liu, Y. (2023). Workplace gossip: An integrative review of its antecedents, functions, and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 311-334.
- Sykes, G. (1958). *The society of captives*. Princeton University Press.
- Symkovych, A. (2024). Ukrainian prison officers and their power. In H. Arnold, M. Maycock, & R. Ricciardelli (Eds.), *Prison Officers: International Perspectives on Prison Work* (pp. 57-81). Springer International Publishing.
- Tapp, K., & Henson, A. (2024). "For men, by men": Menstrual victimization and the weaponization of period products in carceral settings. *Women's Health*, 20, 1-14.
- Tennekes, J. (1990). *De onbekende dimensie: Over cultuur, cultuurverschillen en macht*. Garant.
- Terpstra, J., & Schaap, D. (2013). Police culture, stress conditions and working styles. *European Journal of Criminology*, 10(1), 59-73.
- Theelen, M. M. P., & Böhm, R. (2021). The conflict-cooperation effect persists under intragroup payoff asymmetry. *Group Processes & Intergroup Relations*, 24(5), 815-835.
- Thomas, E. F., McGarty, C., Spears, R., Livingstone, A. G., Platow, M. J., Lala, G., & Mavor, K. (2020). 'That's not funny!' Standing up against disparaging humor. *Journal of Experimental Social Psychology*, 86, 103901.
- Thompson, E. M. (2009). *Young women's same-sex experiences under the "male gaze": Listening for both objectification and sexual agency*. University of California, Santa Cruz.
- Tonkens, E. (2016). *Roeping, gezag en loyaliteit: De publieke sector na het neoliberalisme*. Universiteit voor Humanistiek.
- Tuerkheimer, D. (2017). Incredible women: Sexual violence and the credibility discount. *U. Pa. L. Rev.*, 166, 1.
- Van Dijk, T. A. (2013). Discourse, power and access. In *Texts and practices* (pp. 93-113). Routledge.
- Van Eden, D., Briels, B., & Jorna, P. (2023). *De maatschappelijke positie van Sinti en Roma in Nederland*. Kennisplatform Inclusief Samenleven.
- Van Ginneken, E. F. J. C. (2015). Making sense of imprisonment: Narratives of posttraumatic growth among female prisoners. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60(2), 208-227.
- Van Ginneken, E. F. J. C., & Nieuwbeerta, P. (2020). Climate consensus: A multilevel study testing assumptions about prison climate. *Journal of Criminal Justice*, 69, 101693.
- Van Ginneken, E. F. J. C., Palmen, H., Bosma, A. Q., Nieuwbeerta, P., & Berghuis, M. L. (2018). The life in custody study: The quality of prison life in Dutch prison regimes. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 4(4), 253-268.
- Van Meekeren, E. (2017). *Zelfonthulling*. Boom.
- Van Schie, C. C., Lewis, K., Barr, K. R., Jewell, M., Malcolmson, N., Townsend, M. L., & Grenyer, B. F. S. (2024). Borderline personality disorder and stigma: Lived experience perspectives on helpful and hurtful language. *Personality and Mental Health [online first]*.
- Vanliefde, A. (2023). Body searches and vulnerable groups: Women and LGBTQI+ people in prison. In T. Daems (Ed.), *Body Searches and Imprisonment* (pp. 101-129). Springer International Publishing.
- Veldhuis, T. M., Gordijn, E. H., Lindenberg, S. M., & Veenstra, R. (2010). *Terroristen in detentie: Evaluatie van de Terroristenafdelign*. WODC.
- Verhaeghe, P. (2015). *Autoriteit*. De Bezige Bij.
- Wachtel, P. L. (1993). *Therapeutic communications: Principles and effective practice*. Guilford Press.

- Walker, H. E., & Wamser-Nanney, R. (2022). Revictimization risk factors following childhood maltreatment: A literature review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(4), 2319-2332.
- Walsh, K., DiLillo, D., & Scalora, M. J. (2011). The cumulative impact of sexual revictimization on emotion regulation difficulties: An examination of female inmates. *Violence Against Women*, 17(8), 1103-1118.
- Ward, D., & Kassebaum, G. (1965). *Women's prisons: Sex and social structure*. Aldine.
- Ward, J., & Schneider, B. (2009). The reaches of heteronormativity: An introduction. *Gender & Society*, 23(4), 433-439.
- Warr, J. (2023). The imposition of power through touch: A sensory criminology approach to understanding body searches. In T. Daems (Ed.), *Body Searches and Imprisonment* (pp. 7-25). Springer International Publishing.
- Weerwind, F. M. (2023). *Beleidsreactie Inspectierapport PI Nieuwersluis (31 mei 2023)*.
- Wekker, G. (2020). *Witte onschuld: Paradoxen van kolonialisme en ras, herziene editie*. Amsterdam University Press.
- Whitehead, A. (2005). Man to man violence: How masculinity may work as a dynamic risk factor. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 44(4), 411-422.
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism. In R. M. Kowalski (Ed.), *Aversive Interpersonal Behaviors* (pp. 133-170). Springer US.
- Wilson, F. (2015). Romantic relationships at work: Why love can hurt. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 1-19.
- Wooldredge, J. (2020). Prison culture, management, and in-prison violence. *Annual Review of Criminology*, 3, 165-188.
- Wouters, M., Doekhie, J., Korf, D. J., & Benschop, A. (2010). *Gezondheidsrisicogedrag onder mannelijke gedetineerden: Tatoeages, piercings, boegroes, seks & injecteren van drugs en anabolen*. Rozenberg Publishers.
- Zhang, Y., Sun, J.-M., Shaffer, M. A., & Lin, C.-H. (2022). High commitment work systems and employee well-being: The roles of workplace friendship and task interdependence. *Human Resource Management*, 61(4), 399-421.

Hoofdstuk 20 | Bijlage 1:

Theoretische en conceptuele afbakening

In deze bijlage leggen we uit wat we onder de belangrijkste concepten in dit onderzoek verstaan. Onderstaande secties zouden dus als naslag of uitbreiding op het rapport kunnen worden gezien. Een deel van literatuur is gebruikt in de duiding van de empirische bevindingen, dus enige overlap is onvermijdelijk. In de onderzoeksvragen staat het concept 'sociale veiligheid' centraal, hier zullen we dan ook mee beginnen. Verder zal – voor zover dat mogelijk is – grensoverschrijdend gedrag (als aanleiding van dit onderzoek) worden gedefinieerd, en daarna macht, gender en seksualiteit, als meest prominente contextuele factoren met betrekking tot sociale veiligheid. We bespreken wat er bekend is over deze onderwerpen in de gevangenisliteratuur en bredere sociaalwetenschappelijke literatuur. Omdat dit onderzoek betrekking heeft op vrouwen in detentie, geven we ook een beknopt overzicht van wat hierover geschreven is, zodat de lezer een begrip kan vormen over de doelgroep en genderspecifieke kwetsbaarheden.

In het Inspectierapport, wat de aanleiding is geweest voor dit onderzoek, wordt het concept van 'cultuur' veelvuldig gebruikt. Cultuur is een breed begrip en verwijst doorgaans naar een gedeelde manier van handelen, spreken en denken van een bepaalde groep mensen (Tennekes, 1990). In zekere zin is cultuur dus een belangrijk onderdeel van de sociale context en die wordt nader ingevuld door allerlei verhoudingen en contextuele factoren (zoals macht, gender en seksualiteit). In de literatuur veel geschreven over 'prisoner culture', 'staff culture', en deze kunnen beide bestaan in iets als 'prison culture' (Crewe et al., 2011; Irwin & Cressey, 1962; Wooldredge, 2020). Ook binnen een PI kunnen nog verschillen in (dominante) cultuur bestaan, bijvoorbeeld tussen leefafdelingen en organisatieonderdelen (Van Ginneken & Nieuwbeerta, 2020). Met 'cultuur' bedoelen we, onder andere, de kenmerkende normen, waarden, taal, overtuigingen en gewoonten van een groep, in dit geval binnen een PI. Met 'dominante cultuur' bedoelen we de overheersende cultuur in een organisatie die door de grootste groep of de groep met het meeste aanzien wordt uitgedragen en in stand gehouden. Deze cultuur en de bijbehorende normen kunnen invloed hebben op de ervaring van sociale (on)veiligheid van zowel personen die tot de dominante groep 'behoren' als gemarginaliseerde individuen (Parker, 2002). Cultuur in een PI wordt voor een belangrijk deel bepaald door de context van de gevangenis en gevangenis-specifieke situaties en processen; dit betekent dat context en cultuur door elkaar (kunnen) lopen.

20.1. Sociale veiligheid

Een belangrijk vertrekpunt van het onderzoek is het concept 'sociale veiligheid'; dit is een expliciete opdracht vanuit DJI en staat ook in andere organisaties steeds vaker hoog op de agenda. Binnen het Programma sociale veiligheid van DJI wordt het concept gedefinieerd als: "Een veilige en inclusieve leef- en werkomgeving waarbij in de dagelijkse werkpraktijk zowel gelijkwaardig contact en respectvolle bejegening, als het proactief en restauratief oppakken van signalen en voorvallen vanzelfsprekend is" (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2023a, p. 8). Sociale veiligheid is een begrip dat nog weinig tot niet in wetenschappelijk onderzoek gebruikt wordt en zeker niet in relatie tot penitentiaire inrichtingen. In de Nederlandse literatuur wordt sociale veiligheid vooral gekoppeld aan onderwijsinstellingen en soms aan de werkvloer, bijvoorbeeld in de kunst- en cultuursector (e.g., Mooij et al., 2011; Nelen et al., 2016). In de internationale litera-

tuur wordt nog minder geschreven over sociale veiligheid en heeft het begrip *social safety* de betekenis van sociale zekerheid. Het begrip *safe spaces* komt inhoudelijk meer in de buurt van sociale veiligheid; in de activistische en academische context wordt deze term gebruikt in het discours⁹¹ rondom het creëren van een veilige omgeving (vooral in een onderwijssetting) voor gemarginaliseerde groepen, zoals mensen van de LHBTQIA+ gemeenschap (Roestone Collective, 2014). Sociale veiligheid – zoals het in Nederland doorgaans wordt begrepen – betreft echter niet alleen minderheidsgroepen en gemarginaliseerde groepen, maar iedereen.

Het gebruik van dit concept in dit onderzoek naar PI's voor vrouwen kan dus als vernieuwend gezien worden. Dit brengt evenwel ook een uitdaging met zich mee, omdat het concept zorgvuldig gedefinieerd en afgebakend dient te worden, door zowel ons als onze respondenten. In het hoofdrapport kun je lezen hoe medewerkers en gedetineerde vrouwen sociale veiligheid definiëren. Binnen de context van dit onderzoek verbinden wij het concept van sociale veiligheid aan de interne cultuur, omgangs- en gedragsnormen, het onderling respect en de aanwezigheid dan wel afwezigheid van seksueel grensoverschrijdend gedrag (alsmede pestgedrag en discriminatie) in de PI's (Lewis et al., 2015; Poynter & Tubbs, 2008). Met andere woorden, sociale veiligheid houdt in dat de omgangsvormen tussen medewerkers onderling, gedetineerde personen onderling en tussen medewerkers en gedetineerde personen respectvol zijn. Met “respect” bedoelen we onvoorwaardelijke waardering voor de ander en diens vrijheid, ongeacht de identiteit en achtergrond van die ander (Farley, 1993). Bovendien veronderstelt sociale veiligheid dat er geen sprake is van discriminatie, seksuele intimidatie, agressie, geweld of pesten. We onderzoeken ook de impact van sociale (on)veiligheid op verschillende groepen in de PI. We besteden daarbij aandacht aan intersectionaliteit: de manier waarop verschillende sociale categorieën, identiteiten en machtsstructuren (zoals gender, etniciteit en sociale klasse) in samenhang individuele ervaringen en sociale verhoudingen beïnvloeden (Hill Collins & Bilge, 2020).

Ondanks een schaarste aan literatuur over sociale veiligheid in penitentiaire inrichtingen, kunnen we ons beroepen op relevante literatuur over aangrenzende concepten om de dynamiek in PI's voor vrouwen in relatie tot sociale veiligheid beter te begrijpen. Hieronder bespreken we de onderwerpen die ook ten grondslag liggen aan de *topic lists* voor de interviews, namelijk grensoverschrijdend gedrag, machtsverhoudingen, gender en seksualiteit in de gevangenis.

20.2. Grensoverschrijdend gedrag

Grensoverschrijdend gedrag betreft een interactie tussen personen waarbij iemands persoonlijke grenzen niet worden gerespecteerd (d.w.z. ongewenst gedrag) en/of de gedragsnormen van een organisatie of bedrijf worden geschonden. Dit laatste kan onder de bredere paraplu van integriteit worden geschaard. Wij zullen ons beperken tot gedragsnormen met betrekking tot de professionele relatie en verstandhouding tussen gedetineerde personen en medewerkers. Grensoverschrijdend gedrag kan de vorm aannemen van seksuele intimidatie of seksueel misbruik, pestgedrag, discriminatie en agressie. In de omgang tussen gedetineerde personen

.....

91 Met ‘discours’ bedoelen we de heersende kennis en ideeën over en betekenis van een bepaald onderwerp, die worden geuit in de manier waarop (door een bepaalde groep) over een onderwerp gepraat wordt.

en medewerkers kan bovendien sprake zijn van een ongepaste verhouding tussen afstand en nabijheid, die niet noodzakelijk ongewenst – maar wel grensoverschrijdend – is.

De meest passende Engelse vertaling van ‘grensoverschrijdend gedrag’ is *boundary violations*. Deze term heeft echter alleen betrekking op de professionele relatie tussen medewerker en gedetineerd persoon, en niet op verhoudingen en gedrag tussen medewerkers of gedetineerde personen onderling. Andere relevante Engelstalige termen en onderzoeksgebieden met betrekking tot dit onderwerp zijn *correctional corruption* en *staff misconduct*. Dit gaat over integriteitsschendingen in bredere zin, maar wij zullen ons beperken tot ongepast gedrag in relatie tot gedetineerde personen. *Boundary violations* zijn daden waardoor de professionele afstand tussen een medewerker en cliënt vervaagt, afneemt of verstoord wordt (Marquart et al., 2001). Er is (wederom) zeer beperkt onderzoek naar dit onderwerp verricht in de gevangeniscontext, wat opvallend is gezien het erkende belang van goede en professionele relaties in het bewaren van orde en veiligheid (Liebling, 2004; Sparks et al., 1996).

Een overzicht van de literatuur wijst erop dat het meeste onderzoek over *boundary violations* uit Amerika afkomstig is en zich richt op seksueel grensoverschrijdend gedrag (Kelly & Potter, 2023). Dit kan deels verklaard worden door de introductie van wetgeving die gericht is op het voorkomen van seksueel misbruik in gevangenissen: de Prison Rape Elimination Act (PREA), die in 2003 in werking is getreden. Oorspronkelijk was PREA bedoeld om seksueel geweld tussen gedetineerde personen onderling (en dan met name mannen) uit te bannen (Dunton et al., 2024). Pas later werd erkend dat seksueel misbruik ook plaats kan vinden door medewerkers en dat ook vrouwen te maken kunnen krijgen met seksueel geweld in detentie, door medewerkers en andere gedetineerde vrouwen. Ook na de introductie van PREA vindt nog seksueel geweld plaats in Amerikaanse gevangenissen (Beck et al., 2014).

Er kunnen verschillende vormen zijn van seksueel contact tussen medewerkers en gedetineerde personen. Ten eerste kan een seksuele relatie instrumenteel van aard zijn: een gedetineerd persoon kan seksuele handelingen verrichten in ruil voor bepaalde privileges of goederen. Ten tweede kan een seksuele relatie een uiting zijn van wederzijdse seksuele behoeftes of romantische gevoelens. Deze twee vormen van seksueel contact sluiten elkaar niet uit (Calhoun & Coleman, 2002). Het is ook mogelijk dat gewild seksueel contact omslaat in ongewild contact (Blackburn et al., 2011). Ten derde kan een medewerker iemand dwingen tot seksuele handelingen vanuit diens machtspositie, bijvoorbeeld door te dreigen met negatieve gevolgen. Tot slot kunnen gedwongen visuele inspecties van het lichaam (visitatie) en fouilleren ook vormen van seksueel misbruik zijn als deze niet rechtmatig zijn.

Seksueel contact tussen medewerkers en gedetineerde personen is per definitie grensoverschrijdend vanwege de ongelijke machtsverhouding. Door de formele afhankelijkheidsrelatie kan niet vastgesteld worden of instemming (*consent*) vrijwillig is; ook als de persoon aan de ‘onderkant’ van de afhankelijkheidsverhouding instemt met seksuele handelingen. Er kan namelijk nooit geheel uitgesloten worden dat de handelingen alsnog zijn uitgevoerd vanuit een gevoel van angst (voor consequenties) of dwang. Seksuele handelingen kunnen ook een poging zijn om (lichamelijke) controle terug te winnen in de detentiecontext. In detentie is geen sprake

van volledige *agency* (zie ook sectie 10.2.1). In Amerikaanse wet- en regelgeving is dit als volgt geformuleerd:

Under the federal criminal code, consent by a prisoner is never a legal defense because of the inherently unequal positions of prisoners and correctional and law enforcement staff who control many aspects of prisoners' lives. (U.S. Department of Justice Office of the Inspector General Evaluation and Inspections Division, 2009, p. 1).

In Nederland wordt in beginsel eenzelfde principe gehanteerd, namelijk dat sprake is van ontucht wanneer seksuele handelingen plaatsvinden in een afhankelijkheidsrelatie (art. 249 lid 2 Sr). De Hoge Raad heeft echter geoordeeld dat er een uitzondering kan worden gemaakt op de strafbaarstelling wanneer (de rechter concludeert dat) de afhankelijkheidsrelatie geen rol heeft gespeeld bij de seksuele handelingen en er daarom wel gesproken kan worden over vrijwilligheid (HR 18 februari 1997, NJ 1997/485).⁹²

Veel seksueel grensoverschrijdend gedrag in gevangenissen blijft waarschijnlijk onder de radar. De drempel om melding te doen van grensoverschrijdend gedrag kan om allerlei redenen hoog zijn. Slachtoffers kunnen bang zijn dat ze niet geloofd worden of dat ze als medeschuldig worden gezien; seksueel misbruik gaat immers nog steeds vaak gepaard met *victim-blaming* (Eigenberg & Garland, 2008). Dit houdt in dat slachtoffers (deels) verantwoordelijk worden gehouden voor wat hen is overkomen, bijvoorbeeld omdat ze onvoldoende zouden hebben gedaan om hun slachtofferschap te voorkomen of het zelfs zouden hebben 'uitgelokt'. Een andere mogelijke barrière voor melding is dat slachtoffers bang kunnen zijn voor negatieve consequenties, zoals overplaatsing of verlies van een baantje. Zichtbare negatieve gevolgen kunnen ook andere vrouwen ervan weerhouden om melding te maken van seksueel grensoverschrijdend gedrag (Daly et al., 2023). Verder kan seksueel misbruik gepaard gaan met gevoelens van schaamte of schuld. Het is ook mogelijk dat de seksuele handelingen berusten op veronderstelde vrijwilligheid, of dat dit in eerste instantie zo was en later veranderde. Hoewel dit niet af doet aan de grensoverschrijdende aard van het gedrag, is de kans dat het gemeld wordt kleiner. Gedetineerde vrouwen met eerdere ervaringen van seksuele uitbuiting kunnen sneller geneigd zijn om het als normaal te zien dat seksuele diensten worden bewezen in ruil voor andere zaken. Het is ook mogelijk dat vrouwen niet precies weten welk gedrag grensoverschrijdend is (of voelt) en hoe ze dit kunnen melden. Dit kan zeker het geval zijn voor vrouwen die de taal niet machtig zijn of een culturele achtergrond hebben waarin seksueel misbruik geassocieerd wordt met schaamte. Voor vrouwen die eerder misbruik hebben meegemaakt (al dan niet in een institutionele context) kan het vertrouwen in instanties bovendien ernstig zijn aangetast. Crewe et al. (2017, p. 1373) schrijven over vrouwen in detentie:

Very often, trust in others had been corroded in a cumulative manner, so that the psychological consequences of intimate and domestic abuse were compounded by a perception that other family members and state organizations (e.g. social services, local authorities, the police) had disbelieved their claims or failed to intervene on their behalf.

.....

92 Dit is in een recente zaak bekrachtigd, zie Rechtbank Limburg 2 april 2024, ECLI:NL:RBLIM:2024:1540.

De situatie wordt bemoeilijkt doordat meldingen soms niet (direct) te verifiëren zijn en in sommige gevallen niet blijken te kloppen. Valse beschuldigingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag zijn een onderbelicht fenomeen in de literatuur. Een recent onderzoek in een Amerikaanse vrouwengevangenis (Dunton et al., 2024) bracht aan het licht dat beschuldigingen ingezet kunnen worden om anderen te bedreigen, intimideren of pesten (*weaponization*). Dit gold zowel voor beschuldigingen van andere gedetineerde vrouwen als medewerkers. Volgens respondenten in dit onderzoek werden valse meldingen bijvoorbeeld gedaan vanwege conflicten of jaloezie in (intieme) relaties tussen vrouwen onderling; uit boosheid naar personeel; of om overplaatsing af te dwingen. De focus op valse beschuldigingen kan er echter voor zorgen dat rechtvaardige beschuldigingen (of geseponeerde zaken) niet serieus genomen worden, wat ook een risico lijkt te zijn binnen de penitentiaire context.

In de context van forensische psychiatrie en therapeutische relaties is meer aandacht voor *boundary crossing* en *boundary violations* (Gabbard, 1996; Glass, 2003; Smith & Fitzpatrick, 1995). Met '*boundaries*' (letterlijk: grenzen) wordt bedoeld op de regels en verwachtingen omtrent rollen in de professionele relatie, met als doel de cliënt (of patiënt) te beschermen en op een veilige manier invulling te kunnen geven aan de professionele taak (Glass, 2003; Manfrin-Ledet et al., 2015). Met *violation* wordt bedoeld op een schending van de grenzen, zoals seksuele relaties en niet gereguleerde financiële transacties. *Crossings* zijn een bewuste (weloverwogen) afwijking van de norm in dienst van het therapeutische doel (Manfrin-Ledet et al., 2015), zoals gepaste onthulling van persoonlijke informatie (Van Meekeren, 2017). Het onderscheid tussen *crossing* en *violation* is niet altijd helder. Wanneer de grenzen onduidelijk zijn in een situatie, kunnen we spreken van *blurred boundaries* (Crewe et al., 2023).

Er is meer bekend over ongewenst gedrag van gedetineerde personen (onderling en tegenover medewerkers), waaronder fysieke en verbale agressie (e.g., Steiner & Wooldredge, 2020). Dit wordt doorgaans begrepen vanuit de interactie tussen persoonlijke eigenschappen (bijv. iemands criminele geschiedenis, leeftijd en mentale gezondheid), omgevingskenmerken (bijv. beveiligingsniveau en dagelijkse activiteiten) en situationele omstandigheden (bijv. wie, waar en wanneer). Bovendien wordt de aard van de agressie vaak gekoppeld aan gender: mannen zouden meer fysiek geweld plegen, waar vrouwen meer verbaal/emotioneel geweld zouden plegen (Crewe et al., 2023). Belangrijk in de context van dit onderzoek is dat (ongewenst) gedrag deels begrepen kan worden als reactie op de beperkingen van een gevangenisstraf, zeker wanneer beperkingen als onrechtvaardig worden beschouwd (zie de literatuur over 'procedural justice' en 'legitimacy', bijv. Beijersbergen, Dirkzwager, et al., 2015; Reisig & Mesko, 2009). In het huidige onderzoek zullen we aandacht besteden aan ongewenst gedrag in de context van relaties, dus we zullen regelovertredingen in een andere context, zoals drugsgebruik of vernieling, buiten beschouwing laten.

Waar scheve machtsverhoudingen en -posities zijn, is ook gebruik en misbruik van die macht mogelijk (Hoeft et al., 2023; Van Dijk, 2013). Grensoverschrijdend gedrag kan worden beschouwd als een 'onvermijdelijk onderdeel van de configuratie van macht', als iets dat inherent is aan detentie (Maycock et al., 2024, p. 493). Om deze reden is het belangrijk om het gebruik van macht in de detentiecontext beter te begrijpen.

20.3. Macht

In penitentiaire inrichtingen is sprake van een gezags- en afhankelijkheidsrelatie tussen personeel en gedetineerde personen. Het meeste personeel heeft – formeel gezien – macht over de gedetineerde personen: medewerkers bepalen wanneer de deur open gaat, ze delen medicatie uit, ze bepalen en handhaven het dagprogramma, ze bepalen wanneer iemand contact met familie mag hebben, ze geven opdrachten die opgevolgd moeten worden, schrijven verslagen en rapporten, en er volgen sancties op het moment dat gedetineerde personen zich niet aan de gedragsregels en -normen houden. Medewerkers zijn bovendien (uit naam van de directeur) bevoegd om geweld in te zetten indien nodig (art. 35 Pbw). In dit rapport wordt ‘het hebben van macht’ dan ook gedefinieerd als het hebben van controle (en dus macht) over andere mensen én over situaties, als gevolg van de penitentiaire context en de (formele) autoriteit en bevoegdheid die daarbij komt kijken (Allen, 2016; Foucault, 1982). Anders gezegd, ‘macht hebben’ betekent dat iemand diens wil kan opleggen aan de ander. De macht van de medewerkers resulteert in de afhankelijkheid van gedetineerde personen.

Gevangenismedewerkers (en dan vooral piw'ers) zijn zowel *gatekeepers* als *peacekeepers*: ze bepalen welke toegang tot faciliteiten, activiteiten en producten iemand heeft, maar ze zijn ook belangrijk voor het bewaren van rust en veiligheid (en daarmee uiteindelijk ook het welzijn van gedetineerde personen). Ze hebben zowel morele als instrumentele macht (Liebling, 2024). Macht is weliswaar altijd aanwezig en beschikbaar, het wordt niet constant uitgeoefend (ervan uitgaande dat macht iets is dat je kan *performen*); dat zou gepaard gaan met strijd en conflict. Macht heeft een slechte reputatie. Echter, de manier waarop macht wordt ingezet is bepalend voor orde, veiligheid en de overleefbaarheid van een gevangenis (Symkovych, 2024).

Een prettige leef- en werkomgeving is het meest gebaat bij een harmonieuze samenwerking tussen medewerkers en gedetineerde personen. De beste medewerkers zijn *moral dualists*, volgens Liebling (2024): ze zijn in staat *harmony* (harmonieus) en *security* (veiligheid) waarden te erkennen en toe te passen in hun werk. Hoewel medewerkers altijd kunnen terugvallen op regelhandhaving, is dit bij een goede omgang met gedetineerde personen minder vaak nodig.

In this sense, rules and relationships are both used as ‘resources’, which officers draw upon selectively, using their judgment, to achieve order rather than ‘law enforcement’. (Liebling, 2000, p. 345)

In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen een ‘juiste’ (*right*) en ‘goede’ (*good*) omgang tussen personeel en gedetineerde personen (Crewe et al., 2023; Liebling, 2011). Hiermee wordt bedoeld dat de omgang tussen medewerkers en gedetineerde personen te nabij en informeel kan zijn, waardoor deze weliswaar als goed kan omschreven worden, maar niet als professioneel (of juist). Teveel nabijheid kan risico's opleveren voor de veiligheid: er kunnen romantische relaties ontstaan,⁹³ er zijn grotere risico's op corruptie en door laksheid kunnen er uiteindelijk zelfs ontsnappingen plaatsvinden. Aan de andere kant brengt teveel afstand en

93 Hoewel er met veel afstand nog steeds sprake kan zijn van romantische en/of seksuele aantrekkingskracht.

machtsuitoefening ook risico's met zich mee: dit kan leiden tot autoritaire verhoudingen en verzet daartegen, zoals opstanden. Professionele relaties (*staff-prisoner relationships*) zijn respectvol, tussen formeel en informeel. De balans tussen afstand en nabijheid is goed wanneer goede relaties het middel zijn en niet het doel (Liebling, 2024). Oftewel, de uitoefening van macht staat in dienst van orde en veiligheid en is rechtvaardig en proportioneel.

De manier waarop macht wordt uitgeoefend in gevangenissen is deels afhankelijk van de individuele benadering van medewerkers en deels van de cultuur in de PI. Crewe et al. (2014) hebben beargumenteerd dat de houding en aanpak van medewerkers kan verschillen tussen PI's (cultuurverschil). Op basis van etnografisch en surveyonderzoek hebben ze een onderverdeling gemaakt aan de hand van twee assen: *light* (licht) versus *heavy* (zwaar) en *absent* (afwezig) versus *present* (aanwezig). Volgens hen is de meest gewenste aanpak *light* en *present*. Dat wil zeggen: medewerkers kennen de gedetineerde personen met wie ze werken, ze zijn duidelijk aanwezig en aanspreekbaar, handhaven de regels wanneer nodig, maar doen dit niet op een autoritaire manier. Dit onderzoek is gebaseerd op mannengevangenissen, zoals het grootste deel van de bestaande gevangenisliteratuur. Hoewel deze theoretische benadering relevant kan zijn voor ons onderzoek (ongeacht de focus op mannen), is het belangrijk om ook specifiek onderzoek naar vrouwen in detentie te beschouwen.

20.4. Vrouwen in detentie

Een bepalende eigenschap van detentie is dat (meestal) enkel gedetineerde personen van hetzelfde geslacht met elkaar worden opgesloten.⁹⁴ De meerderheid van literatuur over detentiebeleving – en ook over de relatie tussen gedetineerde personen en medewerkers – is gebaseerd op onderzoek met gedetineerde mannen. Dit is niet geheel verrassend, aangezien mannen gemiddeld 93% van de gevangenispopulatie vormen (Fair & Walmsley, 2022). In Nederland is ongeveer 6% van de instromers in detentie vrouw (Dienst Justitiële Inrichtingen, 2023b). In gevangenissen, gevangenisonderzoek en heel veel andere literatuur is de man de norm en de vrouw een afgeleide (en afwijking) van de norm. Gelukkig is er ook een goede basis aan literatuur over gedetineerde vrouwen (e.g., Carlen, 1983; Carlen & Worrall, 2004; Kruttschnitt & Gartner, 2002; Owen et al., 2017; en voor Nederlands onderzoek, zie Slotboom et al., 2011; Slotboom et al., 2009). Dit reeds bestaande onderzoek toont aan dat vrouwen in de gevangenis vaak een andere voorgeschiedenis en delictsachtergrond hebben en dat vrouwen specifieke ervaringen in detentie hebben, gerelateerd aan hun gender en achtergrond.

De delictsachtergrond van vrouwen in detentie verschilt van die van mannen. Vrouwen zitten vaker dan mannen voor drugsdelicten in de gevangenis, terwijl mannen vaker gedetineerd zijn voor geweldsdelicten (Slotboom et al., 2008). Vrouwen in de gevangenis hebben relatief vaak (in verhouding tot vrouwen die niet in de gevangenis zitten) een geschiedenis van slachtofferschap, mentale gezondheidsproblemen en verslavingsproblematiek (Bucerius & Sandberg, 2022). Nederlands onderzoek onder meiden en jongvolwassen vrouwen laat ook zien dat delinquent gedrag samenhangt met slachtofferschap, drugsgebruik, alcoholgebruik en problemen

.....

94 Een interessante uitzondering op deze regel – in Nederland – is het psychiatrisch penitentiair centrum (PPC) in Zwolle, waar gemengde afdelingen bestaan.

in persoonlijke kringen en het familiedomein (Beerthuisen et al., 2023). De relatie tussen deze verschillende elementen is complex, maar negatieve ervaringen en middelengebruik kunnen een gedeeltelijke verklaring vormen voor crimineel gedrag (bijv. door associatie met andere personen in een crimineel milieu of de bekostiging van een verslaving door vermogensdelicten te plegen).

Een aantal bevindingen uit de literatuur zijn belangrijk om de detentie-ervaring van vrouwen te begrijpen. In de eerste onderzoeken naar vrouwen in detentie werd de nadruk gelegd op onderlinge seksuele en familiale relaties tussen vrouwen in detentie (Giallombardo, 1966; Ward & Kassebaum, 1965). Volgens deze studies vormen vrouwen pseudo-families en gaan ze intieme relaties aan om de pijn van detentie te verlichten en te compenseren voor het gebrek aan affectie. In later onderzoek werd meer aandacht gericht op de manier waarop genderrollen en patriarchale structuren van invloed zijn op de detentie van vrouwen (Carlen, 1983; Hannah-Moffat, 2001). Desalniettemin wijst het meeste onderzoek erop dat relaties tussen vrouwen in detentie anders vorm krijgen dan tussen mannen in detentie. Anders dan gedetineerde mannen, lijken gedetineerde vrouwen vaker sterke banden met elkaar te vormen in detentie: *“Women in prison form deep attachments to others that may or may not be sexual in nature and endure as friendships rather than romance”* (Owen, 1998, p. 134). Dergelijke relaties zorgen voor emotionele en materiële ondersteuning.

Verder zijn er belangrijke kenmerken van vrouwen die de detentie-ervaring kunnen verzwaren. In verhouding tot mannen in detentie, hebben vrouwen meer ernstige psychiatrische problematiek en een hogere prevalentie van zelfbeschadiging en suïcidepogingen (Favril et al., 2022; Fazel & Seewald, 2012). Vrouwen zijn vaker primair verantwoordelijk voor de zorg van kinderen dan mannen. Dit betekent ook dat kinderen vaker uit huis worden geplaatst als gevolg van detentie van de moeder, terwijl kinderen van vaders vaker bij de moeder of een ander familielid kunnen blijven (Dallaire, 2007). Het gemis van kinderen en de onderbreking van de opvoeding maakt voor ouders een detentie extra zwaar (Foster, 2012). Het is belangrijk voor moeders om goed contact met kinderen te kunnen onderhouden tijdens detentie (Barnes & Stringer, 2013; Booth, 2018). Bezoek van familie wordt echter bemoeilijkt omdat de fysieke afstand tussen huis en gevangenis vaak groot is, omdat er minder gevangenis voor vrouwen zijn. Er zijn in Nederland beperkte mogelijkheden om een kind bij de moeder in detentie te laten verblijven: met toestemming van de directeur kan een baby tot zes (soms tot negen) maanden bij een moeder op cel verblijven. In het Moeder-met-Kind Huis in PI Ter Peel kunnen ook oudere kinderen bij hun moeder blijven. Echter, de meeste moeders zijn tijdens hun detentie van hun kind gescheiden.

In de internationale literatuur wordt ook aandacht besteed aan *menstrual health* (menstruatiegezondheid) en *period poverty* (menstruatiearmoede); vrouwen zijn afhankelijk van gevangenis-medewerkers voor sanitaire producten. Bovendien is ook toegang tot douches – en dus persoonlijke hygiëne – gereguleerd wanneer vrouwen geen douche op cel hebben. Het beperken van toegang tot douches en sanitaire producten kan worden ervaren als een onrechtvaardige en discriminerende uitoefening van macht (Tapp & Henson, 2024).

Zoals eerder besproken, zijn veel vrouwen in detentie in hun verleden slachtoffer geweest van

(seksueel) misbruik of uitbuiting en huiselijk geweld (Owen et al., 2017). Om die reden wordt er in de literatuur soms ook gesproken over hertraumatisering in detentie (Heney & Kristiansen, 1998). Het concept van hertraumatisering is in de gevangeniscontext van specifieke relevantie omdat het ervoor zorgt dat gedetineerde vrouwen tot een extra kwetsbare populatie behoren. Gedetineerde vrouwen hebben vaak een geschiedenis van seksueel, fysiek en emotioneel geweld en misbruik (Dirks, 2004). Uit de literatuur (voornamelijk afkomstig uit de psychologie) blijkt dat eerdere traumatische ervaringen op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag de kans verhogen om (opnieuw) slachtoffer te worden van seksueel geweld en/of misbruik (i.e., *re-victimization*) (Banyard et al., 2002; Breitenbecher, 2001; Cloitre & Rosenberg, 2006; Dirks, 2004). Dit geldt dus ook (en vermoedelijk nog wel sterker) voor vrouwen in detentie. De kans op herhaald slachtofferschap kan (deels) verklaard worden door een verhoogde kwetsbaarheid als gevolg van, bijvoorbeeld, bepaalde individuele eigenschappen, blootstelling aan risicovolle situaties en emotieregulatie (Messman-Moore & Long, 2003; Walker & Wamser-Nanney, 2022; Walsh et al., 2011). Bovendien kunnen vrouwen zich opnieuw slachtoffer voelen in de gevangenis als gevolg van de onvermijdbare scheve machtsverhouding in relatie tot personeel: vrouwen ervaren hierdoor mogelijk geen autonomie over hun eigen lichaam of welzijn (Dirks, 2004, pp. 106-107).

Tegelijkertijd erkennen we dat detentie voor sommige vrouwen juist kan helpen bij de verwerking van traumatische ervaringen en kan worden ervaren als een positief keerpunt in het leven (Van Ginneken, 2015). Sommige vrouwen zien detentie als een rustpunt in hun leven, omdat het hen (tijdelijk) beschermt tegen de harde realiteit van het leven buiten detentie (Bucerus & Sandberg, 2022). In deze gevallen wordt het leven buiten detentie vaak gekenmerkt door een instabiele woonsituatie, dakloosheid, verslaving, uitbuiting, mishandeling of misbruik. Daarbij ervaren sommige vrouwen in detentie een betere toegang tot zorg en ondersteuning dan daarbuiten.⁹⁵ Dergelijke ervaringen zijn dus afhankelijk van de situatie van vrouwen buiten detentie, alsmede het maatschappelijke systeem van sociale zekerheid.

De UN Rules for the Treatment of Women Prisoners and Non-Custodial Sanctions for Women Offenders (de 'Bangkok Rules') zijn een set van internationale richtlijnen die specifiek betrekking hebben op de detentie van vrouwen. Deze geven onder andere aan dat de detentie van vrouwen aangepast dient te worden aan hun risicoprofiel en behoeften. Enerzijds komt dit tegemoet aan reële verschillen en een noodzaak om gedetineerde personen te beschermen en te voorzien in hun behoeften, anderzijds bevestigen de richtlijnen stereotype en binaire ideeën van mannen en vrouwen (Barberet & Jackson, 2017).

20.5. Gender en seksualiteit

Het is belangrijk om ook aandacht te hebben voor intersectionaliteit en ervaringen van non-binaire of transpersonen. De intersectie van gender en andere identiteitsaspecten, zoals etniciteit en seksuele geaardheid, kan voor een systematische marginalisatie zorgen (Owen et al., 2017). Vrouwen die zich als lesbisch of biseksueel identificeren hebben vaker te maken met seksu-

.....

⁹⁵ We erkennen dat er ook regelmatig kritiek is geuit op de zorg in Nederlandse PI's en specifiek PI's voor vrouwen (RSJ, 2007; Van Buuren, 2024). Dit onderwerp valt buiten de reikwijdte van ons onderzoek.

eel geweld in gevangenissen (Struckman-Johnson & Struckman-Johnson, 2006). Gedetineerde personen bij wie de genderidentiteit niet gelijk is aan hun biologisch geslacht ervaren ook vaak problemen in detentie (Maycock, 2020). In de gevangenis worden gender en geslacht vaak aan elkaar gelijk gesteld en als binair gezien; het is mogelijk dat juist dit spanningen oplevert, zoals met de plaatsing van transgender personen (Jacobs, 2022), of mensen die zich noch vrouw noch man voelen. Bovendien blijkt uit het onderzoek van Owen et al. (2017) dat het voor genderfluïde personen of mensen die zich niet kunnen vinden in de binaire genders, de PI en de gecontroleerde seksualiteit extra (veiligheids-)risico's met zich meebrengen.

Seksualiteit en seksuele verlangens zijn ook een onderdeel van het leven in de PI, net zoals dat (meestal) buiten de PI het geval is (B. V. Smith, 2006). Seksuele verlangens en seksueel gedrag zijn in de Nederlandse maatschappij echter (nog) niet genormaliseerd en dit zorgt ervoor dat deze onderwerpen – zeker binnen de PI – nog tot de taboesfeer behoren. Dit laatste komt onder andere doordat (op papier) seksuele relaties in de PI niet toegestaan zijn (met uitzondering van Bezoek zonder Toezicht). Dit contrast tussen de buitenwereld en leven in detentie kan spanningen opleveren en gesprekken over wederzijdse instemming (consent) bemoeilijken. In de buitenwereld vormt consent het essentiële verschil tussen seks en seksueel grensoverschrijdend gedrag (Archard, 2019), maar in de PI is dit complexer. Het is mogelijk dat er ondanks het verbod op seksuele handelingen intieme, romantische of seksuele relaties ontstaan tussen gedetineerde vrouwen (Hensley et al., 2002), maar er kunnen ook dergelijke gevoelens ontstaan tussen medewerkers en gedetineerde personen (al dan niet wederzijds). De ondersteuning en begeleiding die beschikbaar zijn om hiermee om te gaan – en uiteindelijk om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen – kunnen ook belangrijk zijn om een veilige omgeving te creëren. Deze redenatie volgend is het logisch om ook seksualiteit, romantische relaties, aanraking en seksuele behoeftes en ervaringen in de PI te bevragen, en te onderzoeken hoe dit zich verhoudt tot sociale veiligheid.

Samenvattend kunnen we stellen dat er nog zeer weinig bekend is over sociale veiligheid in PI's voor vrouwen. Voor theoretische context hebben wij ons dus voornamelijk gebaseerd op literatuur uit andere disciplines en de bredere literatuur over vrouwen in detentie. Voor het empirisch gedeelte van het onderzoek hebben we de besproken concepten gebruikt om vragen te formuleren voor de interviews. We zullen de onderzoeksmethode nader toelichten in het hierop volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 21 | Bijlage 2

Methodologische verantwoording

Kwalitatieve onderzoeksmethoden zijn in ons onderzoek naar sociale veiligheid in PI's voor vrouwen gekozen als belangrijkste techniek om data te verzamelen, mede vanwege de 'fuzzi-ness' van de beschreven concepten (zie Bijlage 1: Theoretische en conceptuele afbakening). We nemen aan dat kwalitatief onderzoek bijdraagt aan duiding (*verstehen*) van het fenomeen. Met de keuze voor observaties en semigestructureerde interviews staan de beleving en ervaringen van betrokkenen binnen de PI centraal. Een andere belangrijke reden voor de keuze voor kwalitatieve methoden is de theoretische aannames die ten grondslag liggen aan dit project, namelijk kritisch realisme en contextualisme (hieronder nader beschreven). We veronderstellen dat mensen sociale veiligheid op verschillende manieren kunnen ervaren en dat zowel de context als individuele kenmerken bijdragen aan verschillen in percepties van situaties. Desalniettemin erkennen we wel dat gedrag observeerbaar is en dat er normatieve consensus kan bestaan over de betekenis van grensoverschrijdend gedrag (indien de context goed gedefinieerd is). In deze bijlage gaan we eerst in op deze theoretische aannames die ten grondslag liggen aan onze methodologische keuzes. Daarna beschrijven we het onderzoeksteam. Voorts komen – net als in het rapport – de dataverzamelmethode aan bod, te weten observaties en interviews. We beschrijven in detail de analyse en ethische overwegingen. Tot slot reflecteren we op positiona- liteit alsmede de sterke punten en verbeterpunten van de gehanteerde methoden.

21.1. Kritisch realisme en contextualisme

De keuze voor bepaalde onderzoeksmethoden heeft alles te maken met hoe we ons verhou- den tot de wereld die we bestuderen. Een fundamentele vraag voor wetenschappers is wat we kunnen weten; theorieën hiervoor behoren tot de epistemologie. Aan twee uiteinden van een spectrum bevinden zich positivisme en constructivisme (of constructionisme). Positivisme ver- onderstelt dat de juiste (doorgaans kwantitatieve) methoden waardevrije kennis over de wereld kunnen opleveren. Dit is gerelateerd aan het idee dat er één werkelijkheid is, die hetzelfde is voor iedereen (dit is gebaseerd op realisme als ontologische aanname). In tegenstelling tot het positivisme, gaat het constructivisme ervan uit dat er geen waardevrije kennis is en dat alle kennis subjectief is en wordt geconstrueerd op basis van ervaring en de interpretatie van erva- ringen. Kennis is, volgens het constructivisme, altijd cultureel, sociaal en historisch bepaald en er bestaat geen objectieve werkelijkheid, alleen een ontelbaar aantal geconstrueerde werkelijk- heden (dit is gebaseerd op relativisme als ontologische aanname).

Wij positioneren ons en dit onderzoek tussen deze twee uitersten: we gaan er wel vanuit dat er een werkelijkheid is, maar dat we deze niet waardevrij of objectief kunnen onderzoeken. Er is altijd een bepaalde lens waardoor we naar de werkelijkheid kijken; ons begrip van de werkelijk- heid wordt gemedieerd door context, zoals taal en cultuur. Oftewel, afhankelijk van allerlei contextuele factoren, hebben mensen verschillende percepties van de werkelijkheid. Bovendien gaan we ervan uit dat de manier waarop mensen naar de wereld kijken hun handelen beïnvloedt, wat vervolgens de wereld (mede) vormt. In tegenstelling tot een puur constructivistische bena- dering, veronderstellen we wel dat sommige kennis overtuigender is dan andere kennis. Deze combinatie van ontologische en epistemologische aannames wordt ook wel kritisch realisme

genoemd (Bhaskar, 1997, 1998; zie Braun & Clarke, 2022 voor een heldere uitleg). Contextualisme als epistemologische benadering is hierop een goede aanvulling.

Om degelijke kennis te vergaren, is het belangrijk om rekening te houden met de persoonlijke en ruimtelijke context; deze is namelijk relevant voor hoe kennis geconstrueerd wordt en hoe mensen de werkelijkheid ervaren (Nichols, 2015). De onderzoeker en participanten geven samen betekenis aan informatie die in het kader van een onderzoek verzameld wordt. Dit vereist constante reflectie op de mogelijke contextuele invloeden die percepties en interpretaties kunnen beïnvloeden. Dergelijke reflectie staat dan ook centraal in dit onderzoek.

In ons onderzoek is met name de gevangeniscontext van belang: PI's vormen een letterlijke en figuurlijke omlijning van de data en (de meeste) participanten. In de praktijk betekent dit dat we er continu rekening mee hebben gehouden dat de gevangeniscontext van invloed is op de definiëring van concepten, de interviews met de participanten, en op de sociale verhoudingen en relaties. Alle kennis (van elke participant en wetenschapper) is afhankelijk van het referentiekader van deze persoon, en de omgeving waarin deze kennis is opgedaan en gedeeld (Jaeger & Rosnow, 1988). Op deze manier kan gesteld worden dat het niet zozeer alleen de mens zelf is die constructen en fenomenen creëert, maar dat deze constructen en fenomenen vervolgens ook de mens weer (her)vormen (Butler, 1988; Madill et al., 2000). Oftewel: niet alleen de medewerkers en gedetineerde vrouwen vormen het gevangenisstelsel; het stelsel vormt hen en hun perspectieven ook.

Veel sociale fenomenen of problemen worden pas gezien (of maatschappelijk erkend) op het moment dat er aandacht voor is op politiek en/of beleidsmatig niveau (Nichols, 2015). Dit is ook gebeurd met het concept van sociale veiligheid in PI's voor vrouwen. Daarbij moeten we dus ook erkennen dat de eerdere politieke en maatschappelijke aandacht voor de gebeurtenissen in PI Nieuwersluis van invloed zijn geweest op het gevangeniswezen, en daarmee ook op de context van dit onderzoek (waarover meer in [sectie 10.3](#) Impact van beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag).

In lijn met onze ontologische en epistemologische positie is dit kwalitatieve onderzoek niet gericht op het vinden van causale verbanden, maar wel op het beschrijven van fenomenen, ervaringen en mogelijke verklaringen. Zoals Nichols (2015) immers stelt: “*contextualization should not be confused with causation*” (p.89). Binnen het beschrijven van de observaties en data, is het hierom van extra waarde dat het onderzoeksteam bestaat uit mensen met verschillende disciplinaire achtergronden. Dit zorgt er namelijk voor dat de data vanuit verschillende wetenschappelijke referentiekaders zijn geanalyseerd, wat een eenduidig en eenzijdig beeld tot op zekere hoogte voorkomt. Hieronder volgt daarom een beknopte introductie van de onderzoekers binnen ons team.

21.2. Het onderzoeksteam

Ons onderzoeksteam bestaat uit vier mensen en is divers wat betreft leeftijd, onderzoekservaring en disciplinaire achtergrond. Ook zit er variatie in onze seksuele oriëntatie, genderidentiteit, en culturele en etnische achtergrond. Hieronder staan onze achtergrond en rol in het onderzoek nader beschreven.

Dr. Esther van Ginneken

Esther van Ginneken is universitair hoofddocent Criminologie aan het Instituut voor Strafrecht en Criminologie aan de Universiteit Leiden. Ze is gepromoveerd aan de University of Cambridge (2014) op een onderzoek naar 'the pains and gains of imprisonment', gebaseerd op interviews met gedetineerde mannen en vrouwen in Engeland. Sinds 2016 werkt ze aan de Universiteit Leiden, waar ze voornamelijk surveyonderzoek heeft verricht naar leefklimaat in Nederlandse PI's en welzijn van gedetineerde personen. Ze is tevens projectleider van een mixed-methods onderzoek naar geweld en veiligheid in Nederlandse PI's (2023-2027), gefinancierd door een NWO Vidi-subsidie. Esther is projectleider van dit onderzoek naar sociale veiligheid en heeft het onderzoeksplan mede geschreven en aan alle fases van de uitvoer van dit onderzoek meegewerkt.

Yara Abbing, MA

Yara Abbing is aangesteld als fulltime onderzoeker op dit project van november 2023 tot november 2024. Ze heeft een Bachelor in Communicatie en een Master in Gender Studies (cum laude). Voor haar masterthesis deed ze kwalitatief onderzoek naar sociale veiligheid en discriminatie binnen het Scheepvaart- en Transportcollege (STC) in Rotterdam. Het onderzoek (bestaande uit etnografisch onderzoek, observaties, en interviews met 45 medewerkers en studenten) stelde de heersende normen binnen de educatieve instelling aan de kaak en toonde aan hoe de interne (on)veiligheid zowel studenten die aan de norm voldeden als gemarginaliseerde individuen beïnvloedde. Verder heeft ze een voorbereidingsprogramma in Seksuologie aan de KU Leuven afgerond. Yara heeft het onderzoeksplan mede geschreven en aan alle fases van de uitvoer van dit onderzoek meegewerkt.

Dr. Jennifer Doekhie

Jennifer Doekhie is universitair docent Criminologie aan het Instituut voor Strafrecht en Criminologie aan de Universiteit Leiden. Zij is projectleider van het door het WODC gefinancierde onderzoek 'Van Bajes naar Buiten' waarin de beleving van het re-integratieproces wordt bestudeerd op basis van interviews met gedetineerde vrouwen en mannen die tevens gevolgd zijn na detentie. Zij is gepromoveerd op een onderzoek naar het proces van stoppen met criminaliteit en de rol van identiteit bij langgestrafte mannen. In het verleden heeft zij onderzoek gedaan naar het zetten van tatoeages en piercings en – vrijwillige of onvrijwillige – onveilige seks in detentie en het risico op infectieziekten dat daarmee gepaard gaat. Jennifer heeft een bijdrage geleverd aan het veldwerk voor dit onderzoek naar sociale veiligheid en kritisch meegelezen met het onderzoeksplan en het rapport.

Anouk den Besten, MSc

Anouk den Besten is docent en onderzoeker Criminologie aan het Instituut voor Strafrecht en Criminologie aan de Universiteit Leiden. Zij is betrokken bij het onderzoek 'Van Bajes naar Buiten' waarin de beleving van het re-integratieproces wordt bestudeerd op basis van interviews met gedetineerde vrouwen en mannen zowel tijdens als na detentie. Hiervoor heeft zij onderzoek gedaan naar agressie-incidenten richting medewerkers in de asielopvang waarvoor zij verschillende medewerkers in AZC's en AMV's over Nederland heeft geïnterviewd. Verder is zij enige tijd werkzaam geweest bij Slachtofferhulp Nederland. Anouk heeft een bijdrage geleverd aan

het veldwerk voor dit onderzoek naar sociale veiligheid en kritisch meegelezen met het rapport.

21.3. Observaties

In iedere PI hadden we drie dagen aan het begin van het veldwerk gereserveerd voor observaties; die dagen waren we met twee onderzoekers aanwezig en naast een rondleiding, brachten we onze tijd apart van elkaar door op de verschillende leefafdelingen en arbeidszalen (een halve of een hele dag). Daarna hadden we vijf dagen gereserveerd voor interviews. Ook tussen de interviews door, brachten we onze tijd door met observeren op de leefafdelingen. We voerden veel informele gesprekken met medewerkers en gedetineerde personen, waarbij we onszelf en ons onderzoek altijd aan het begin introduceerden. We maakten aantekeningen van de gesprekken en observaties in een notitieboek dat we bewust zichtbaar bij ons droegen. Aan het eind van de dag deelden we onze observaties en indrukken met elkaar en verwerkten we deze in een observatieverslag. Hierin beschreven we wat we die dag hadden gedaan en waar we waren geweest, activiteiten die we hadden bijgewoond, onze indrukken van de sfeer, en interacties die we hadden gezien en meegemaakt. Soms linkten we deze observaties ook aan informatie uit interviews of theoretische concepten.

Het doel van de observaties was tweeledig: ten eerste was het doel om een goede indruk te krijgen van de diverse onderdelen van het dag- en avondprogramma en de verschillende afdelingen en teams; ten tweede om zoveel mogelijk medewerkers (in verschillende functies) en gedetineerde personen te leren kennen. Dit was een investering in vertrouwen alsmede in de betrouwbaarheid van het onderzoek: de observaties boden de gelegenheid om interacties tussen gedetineerde personen onderling, medewerkers onderling en tussen gedetineerde medewerkers en gedetineerde personen in actie te zien en te kunnen vergelijken met de interviews. Wel moet hierbij erkend worden dat medewerkers noch gedetineerde personen expliciet consent hebben gegeven om geobserveerd te worden; hier hebben wij toestemming voor gekregen van DJI, niet van elk individu. De mate van vrijwilligheid als het gaat om geobserveerd worden is in deze zin dus discutabel. We hebben in totaal ruim 360 uur geobserveerd en geïnterviewd in de PI's. Naast de uitgewerkte interviews hebben we 68.240 woorden aan observatieverslagen.⁹⁶

21.4. Interviews

In totaal hebben we 145 interviews gehouden. Tabel 3 geeft de verdeling van interviews weer over groepen deelnemers en PI's. Zoals is te zien, lag het zwaartepunt van de interviews op gedetineerde vrouwen (en patiënten op PPC-afdelingen in Zwolle) en piw'ers (en zbiw'ers op PPC-afdelingen in Zwolle). De reden hiervoor was dat we ten minste één en liefst twee medewerkers en gedetineerde vrouwen van iedere leefafdeling wilden interviewen. De andere medewerkers waren doorgaans niet gebonden aan één specifieke afdeling, met uitzondering van sommige afdelingshoofden. Binnen de medewerkersgroep zijn evenveel vrouwen als mannen geïnterviewd, en identificeerde niemand zich expliciet als non-binair of anders. De groep

.....

96 De observaties en interviews zijn voornamelijk gedaan door Yara Abbing en Esther van Ginneken. Yara is elke dag aanwezig geweest; op drie dagen is Esther vervangen door Jennifer Doekhie of Anouk den Besten. Jennifer is ook een dag samen met Esther en Yara in één PI aanwezig geweest; en Yara en Anouk zijn één middag en avond extra naar PI Nieuwersluis geweest om op de Beperkt Beveiligde Afdeling te observeren en interviewen.

medewerkers is divers wat betreft leeftijd, werkervaring en seksuele oriëntatie. Er hebben witte medewerkers en medewerkers van kleur deelgenomen aan interviews, maar diversiteit was op dit punt moeilijker te bewerkstelligen omdat de culturele en etnische diversiteit laag is in de drie PI's; het overgrote deel van de medewerkers is wit. De groep gedetineerde vrouwen was divers wat betreft leeftijd, seksuele oriëntatie en etnische en culturele identiteit; er heeft een enkele transgender vrouw (voor zover dit ons bekend was) deelgenomen aan een interview. In PI Zwolle hebben we met een beperkt aantal patiënten die man zijn gesproken op de gemengde PPC afdelingen.

TABEL 3: Overzicht interviews (N = 145)

	Nieuwersluis (n = 45)	Ter Peel (n = 39)	Zwolle (n = 51)	Buiten detentie (n = 10)
Gedetineerde vrouwen en patiënten	15	16	13	
Piw'ers en zbiw'ers	12	8	16	
Beveiliging (bewa's)	2	2	3	
Middenkader ^a	3	2	5	
Arbeid, sport, onderwijs en geestelijke verzorging	5	5	6	
BAD en medische dienst (psychologen en verpleegkundigen)	3	3	4	
CvT, supervisors en vertrouwenspersoon voor gedetineerden	2	1	2	
Directieleden	3	2	2	
Voormalig gedetineerde vrouwen				10

^a Afdelingshoofden, teamleiders en behandelcoördinatoren

NB: betreft het aantal interviews. Enkele interviews hadden meerdere deelnemers.

We hebben aanvullende interviews gehouden met tien voormalig gedetineerde vrouwen, die via hun advocaat of Bureau Clara Wichmann hadden aangegeven graag met ons in gesprek te gaan nadat we algemene informatie over het onderzoek hadden verstrekt. Deze interviews vonden plaats bij de vrouwen thuis en duurden gemiddeld 71 minuten. Deze interviews gingen over de ervaringen van de vrouwen tijdens hun detentie. Een deel van hen had zelf te maken gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag.

21.4.1. Werving en selectie van deelnemers

De werving van interviewdeelnemers volgde doorgaans op natuurlijke wijze uit de observaties in de dagen ervoor. Deels gaven mensen zelf aan dat ze graag geïnterviewd zouden worden; in dit geval gaven we daar altijd gehoor aan. Soms namen medewerkers en gedetineerde vrouwen al voorafgaand aan ons bezoek in de PI contact met ons op, omdat ze het informatieblad over ons onderzoek hadden ontvangen. Verder hebben we mensen benaderd met de vraag of ze bereid waren aan een interview deel te nemen. Onze keuze was in dit geval gebaseerd op

gelegenheid (wie was aanwezig en beschikbaar) in combinatie met observaties en verwachte aanvullingen op andere deelnemers. Zo streefden we naar het interviewen van alle genders (onder medewerkers) en mensen van verschillende leeftijden en met verschillende culturele achtergronden. Soms namen mensen deel omdat ze daartoe werden aangemoedigd door anderen die het interview een positieve ervaring vonden en soms benaderden we mensen op basis van wat we in interviews hadden gehoord. Zo hebben we actief gedetineerde vrouwen benaderd van wie we hadden vernomen dat ze negatieve ervaringen hadden gehad (bijv. pesten door andere gedetineerde vrouwen), en ook vrouwen benaderd waarvan we wisten dat ze graag wilden vertellen over de goede kanten van hun detentie. De meeste mensen die we hebben uitgenodigd waren bereid om deel te nemen aan een interview; er waren ook gedetineerde vrouwen en medewerkers die niet wilden deelnemen. Ze hoefden geen reden te geven, maar gaven vaak aan dat ze niet graag over zichzelf praatten of “al die onderzoeken” zat waren.

We wilden op voorhand geen mensen uitsluiten van deelname aan ons onderzoek, maar er waren desondanks barrières voor deelname van bepaalde groepen. Ten eerste was taal een barrière: we hadden de mogelijkheid om interviews te houden in het Engels en Nederlands, maar er waren gedetineerde vrouwen (vooral in PI Ter Peel en PI Nieuwersluis) die deze talen onvoldoende machtig waren voor een interview. We hebben soms wel informele gesprekken kunnen voeren op de leefafdeling of tijdens arbeid in het bijzijn van andere gedetineerde personen die konden vertalen, maar deze gesprekken hadden niet de diepgang van een interview. Dit is ontegenzeggelijk een beperking van het onderzoek; vanwege onze eigen beperkte taalkennis kon niet iedereen geïnterviewd worden. Wel hebben we mensen meermaals met behulp van vertaalde informatiedocumenten (in het Spaans, Russisch, Pools en Frans) uitgenodigd om schriftelijk input te geven in de eigen taal, maar hier heeft niemand gebruik van gemaakt. Op basis van onze eigen ervaring met taal(barrières) en gesprekken die we hierover met andere deelnemers hebben gevoerd, kunnen we wel aandacht besteden aan dit onderwerp in het rapport.

Ten tweede was de mentale gezondheid van sommige gedetineerde personen (voornamelijk patiënten op PPC-afdelingen) een barrière: we hebben alleen interviews gebruikt van deelnemers die – volgens onze inschatting – in staat waren om *informed consent* te geven voor deelname aan het onderzoek. Dit was vooral een belangrijke afweging die we moesten maken bij ieder gesprek en interview dat we voerden met patiënten op de PPC-afdelingen in Zwolle. In sommige gevallen konden we niet met zekerheid vaststellen dat mensen begrepen waarom we aanwezig waren en vragen stelden of was onze aanwezigheid ontregelend; in dergelijke gevallen hebben we deze mensen niet uitgenodigd voor deelname. In enkele gevallen hebben we gesprekken gevoerd met patiënten op PPC-afdelingen die we niet als interview hebben verwerkt omdat we tijdens het gesprek twijfelden aan de validiteit van het *informed consent*. Onze twijfels hadden er mee te maken dat mensen onze vragen niet leken te begrijpen of er geen antwoord op gaven. Dergelijke gesprekken hebben we niet getranscribeerd, maar wel meegenomen in de analyse als onderdeel van onze observaties, omdat ze bijdragen aan ons begrip van de leef- en werkomgeving van de betreffende afdelingen.

Ten derde hadden we slechts beperkte tijd in elke PI, waardoor we keuzes moesten maken in de selectie van interviewdeelnemers. Door de nadruk te leggen op de leefafdelingen hebben we

minder aandacht kunnen besteden aan andere onderdelen van de PI. Hoewel we van veel andere teams en organisatieonderdelen ook medewerkers hebben gesproken, is een aantal teams en onderdelen onderbelicht gebleven in het onderzoek, zoals medewerkers van het re-integratiecentrum (RIC) en casemanagers. We verwachten echter dat de meeste onderwerpen uit het rapport herkenbaar zijn voor alle medewerkers en gedetineerde personen (c.q. patiënten) ongeacht rol of functie.

We hebben in onze selectie van deelnemers gestreefd naar een goede afspiegeling van gedetineerde personen (c.q. patiënten) en medewerkers in de betreffende PI's, maar ook naar het includeren van unieke ervaringen. Iedere ervaring is belangrijk en waardevol, ongeacht of deze representatief is voor een grotere groep. In ons rapport geven we een zo volledig mogelijke weergave van onze indrukken en bevindingen uit de analyses en besteden we ook aandacht aan verschillen in ervaringen. We hebben geen *representativiteit* van de populatie nagestreefd met een steekproef (zoals gebruikelijk is in kwantitatief onderzoek), maar hebben wel gestreefd naar een goede *representatie* van al onze waarnemingen en ervaringen gedeeld door respondenten.

21.4.2. Verloop van de interviews en onderwerpen

De gemiddelde duur van de interviews was 54 minuten. De meeste interviews zijn in het Nederlands gevoerd; een klein aantal interviews is in het Engels gehouden ($n = 3$). De meeste interviews vonden plaats in een afgesloten ruimte, zoals een kantoor of spreekkamer, om vertrouwelijkheid te waarborgen. In sommige gevallen was dit niet mogelijk omdat er geen afgesloten ruimte beschikbaar was; dan werd ervoor gekozen om het interview (met toestemming van de geïnterviewde) op een zo rustig mogelijke plek in een algemene ruimte te houden. Ook in kantoren werden interviews soms onderbroken door collega's en gedetineerde personen die de ruimte wilden betreden of een vraag wilden stellen; in dat geval werd het interview gepauzeerd. Een onrustige omgeving zorgde er soms voor dat het niet mogelijk was om de meest gevoelige onderwerpen te bespreken of de gewenste diepgang te bereiken. Hoewel dit soms beperkend was voor het interview en ons werk als onderzoekers, gaf het ons ook inzicht in de dynamiek in de PI's: het is simpelweg soms moeilijk om rustig en ongestoord een gesprek te voeren.

Voorafgaand aan het interview gaven we informatie over het doel van het onderzoek, wat deelnemers konden verwachten van het interview, en de kaders van vertrouwelijkheid. We gaven daarbij aan dat alle informatie vertrouwelijk behandeld en enkel anoniem gerapporteerd zou worden. De enige uitzondering was als we kennis zouden nemen van een misdrijf waarvan geen aangifte was gedaan; dan zouden we verplicht zijn dit te melden (een dergelijke situatie heeft zich niet voorgedaan tijdens het onderzoek). Door een toestemmingsformulier te tekenen, gaven deelnemers expliciet toestemming voor deelname aan het onderzoek, opname van het interview en gebruik van het interview voor vervolgonderzoek (zie [Bijlage 6: Toestemmingsformulier voor interviews](#)). Alle deelnemers ontvingen een informatieblad met relevante informatie over het onderzoek en contactgegevens van de projectleider, met wie ze na het interview ook nog contact konden opnemen met vragen of het verzoek om alle persoonlijke gegevens (inclusief audio-opname en interviewtranscript) te verwijderen.

De interviews waren semigestructureerd. Dit betekent dat we een lijst met onderwerpen en

voorbeeldvragen hadden (zie Bijlage 4: Interviewleidraad gedetineerde personen en Bijlage 5: Interviewleidraad medewerkers), maar dat de volgorde en precieze invulling flexibel was. Dit betekent ook dat sommige onderwerpen in sommige interviews ruim aan bod kwamen en andere juist niet, afhankelijk van de ervaringen van deelnemers, de interviewer, en tijd die beschikbaar was voor het interview. Acht interviews vonden plaats met meerdere deelnemers omdat de situatie zich daarvoor leende of respondenten daar de voorkeur aan gaven. De interviews begonnen met vragen over algemene ervaringen in de PI en omgang met collega's en/of gedetineerde personen en werkten toe naar gevoeliger vragen over sociale veiligheid, ervaringen met grensoverschrijdend gedrag en seksualiteit. We hebben in de interviews ruimte geboden aan deelnemers om met ons te delen wat ze belangrijk vonden, maar we probeerden wel een focus te behouden op onderwerpen die relevant waren voor het beantwoorden van onze onderzoeksvragen. We rondde de interviews af met de vraag of mensen nog iets hadden toe te voegen over het onderwerp sociale veiligheid en suggesties hadden voor verbeteringen; verder wezen we ze nogmaals op de mogelijkheid om op een later moment nog contact met ons op te nemen. Twee mensen hebben gebruik gemaakt van deze mogelijkheid om verdere ervaringen te delen; van deze telefoongesprekken zijn verslagen gemaakt die zijn meegenomen in de analyse.

21.5. Analyse

De interviews zijn letterlijk getranscribeerd en zowel op inhoud als taalgebruik geanalyseerd. Met andere woorden, in de analyse is aandacht besteed aan *wat* er gezegd is (en wat er niet gezegd is) en *hoe* er over de onderwerpen gepraat wordt. Er is een combinatie van analysemethoden toegepast: reflexieve thematische analyse, *adaptive theory* en de *constant comparative method*. Deze combinatie biedt de mogelijkheid om zowel de interpretatie en beleving van respondenten als de (theoretische) interpretatie van de onderzoekers mee te nemen in de analyse. De analyses zijn uitgevoerd door Yara Abbing en Esther van Ginneken.

21.5.1. Reflexieve thematische analyse

Thematische analyse is een methode waarmee kwalitatieve data op systematische wijze wordt geanalyseerd om patronen (thema's) te identificeren. *Reflexieve* thematische analyse (Braun & Clarke, 2022) wil zeggen dat de onderzoeker erkent dat diegene zelf ook een rol speelt in de betekenisvorming, zowel in het interviewproces als het analyseproces. Dit betekent dat zowel de interpretatie die de deelnemer geeft aan diens ervaringen als de interpretatie die de onderzoeker hieraan geeft onderdeel kunnen vormen van de bevindingen en aan kritische analyse worden onderworpen (deels in dialoog in het onderzoeksteam). Om een voorbeeld te geven: de onderzoekers werden allen gezien als vrouw door respondenten, en reflecteren op de vraag wat dit betekent voor de interacties en interviews (soms wordt er ook expliciet gerefereerd aan het vrouw-zijn van de onderzoeker). De onderzoekers hebben daarentegen verschillende culturele achtergronden, leeftijden en ervaring met gevangenisonderzoek; ook dit is onderwerp van dialoog, vergelijking en reflectie.

21.5.2. Adaptive theory

De bekendste vormen van analyse zijn deductieve en inductieve analyse. Bij deductieve analyse vindt de analyse plaats vanuit kaders en concepten die door bestaande literatuur en theoretische ideeën zijn gevormd. Bij inductieve analyse vertrekt de onderzoeker vanuit de data; *groun-*

ded theory (Glaser & Strauss, 1967) gaat uit van het idee dat de theorie volledig gebaseerd is op de data. *Adaptive theory* (Layder, 1998), daarentegen, laat ook ruimte voor reeds bestaande theoretische ideeën en combineert inductieve en deductieve analyse. In dit onderzoek hebben we bij het ontwikkelen van de interviewleidraad keuzes gemaakt op basis van bestaande literatuur en gebruiken we bestaande literatuur en theorieën ook om bevindingen in de data te interpreteren. De bestaande literatuur is echter niet toereikend om alle data te duiden, dus we ontwikkelen ook nieuwe theoretische ideeën. Adaptive theory is daarmee een goede beschrijving van ons iteratieve proces van theorietoepassing en theorievorming.

21.5.3. Constant comparative method

Constant comparison wordt door Glaser (1965) beschreven als een proces van coderen in combinatie met analyse (*“joint coding and analysis”*, p. 437) en berust op het idee dat data aangevuld wordt met nieuwe data op basis van theoretische ideeën die voortkomen uit de data. Als nieuwe casussen geen nieuwe inzichten aan het licht brengen, is saturatie bereikt. Er vindt, kortom, een constante vergelijking plaats tussen reeds geanalyseerde casussen (en daaruit ontwikkelde thema's en theorie) en iedere nieuwe casus die wordt geanalyseerd. Een belangrijke eigenschap van deze methode is dat de analyse, het coderen en het schrijven simultaan plaatsvinden totdat saturatie is bereikt (in tegenstelling tot een methode waarbij eerst alle casussen/data worden gecodeerd en daarna pas in vergelijking tot elkaar worden geanalyseerd). De constant comparative method is vooral geschikt om de grote hoeveelheid aan data die voor dit onderzoek is verzameld te analyseren, omdat het dit proces opdeelt in stappen (zie ook Boeijs, 2002). Hieronder beschrijven we de stappen van onze analyse.

Stap 1: Groeperen van de interviews

We hebben de interviews in de volgende groepen opgedeeld, per PI: (i) interviews met gedefinieerde personen; (ii) interviews met piw'ers/zbiw'ers; (iii) interviews met overige medewerkers; (iv) interviews met directieleden.

Stap 2: Coderen en samenvatten per interview per groep

We hebben de interviews binnen iedere groep samengevat (per interview) en gecodeerd in Atlas.ti (versie 23). We hebben de interviews op die manier verdeeld dat we meestal de interviews samenvatten en analyseerden die we niet zelf hadden gehouden. Dit had als voordeel dat we in het bespreken van de thema's (stap 4) meestal kennis hadden van de inhoud van de interviews die de ander had geanalyseerd. Het coderen droeg voornamelijk bij aan de organisatie en interpretatie van de data: het coderen is op zichzelf een interpretatieproces, omdat we fragmenten hebben gelabeld met betekenissen op verschillende niveaus (zoals gedrag en emotie). Daarnaast maakt dit het mogelijk om op een later moment weer fragmenten terug te vinden behorend bij bepaalde thema's en om fragmenten van verschillende respondenten binnen een thema te vergelijken. Bij het samenvatten en coderen hebben we ons beperkt tot bevindingen die relevant waren voor de onderzoeksvragen. Wanneer, bijvoorbeeld, informatie over werkgeschiedenis of delictgeschiedenis niet relevant was voor de beleving van sociale veiligheid, hebben we deze informatie niet gecodeerd. Bij twijfel hebben we dit wel gedaan, of in de samenvatting aangegeven dat een interview informatie bevat over een bepaald onderwerp, zodat dit op een later moment makkelijk teruggezocht kon worden.

Stap 3: Thema-ontwikkeling en vergelijking

Na het samenvatten en coderen van één of enkele interviews binnen een groep, vergeleken we de bevindingen en thema's uit de interviews met elkaar en met eerdere bevindingen. Dit verwerkten we in een overkoepelend 'thema-ontwikkeling' document. Dit document groeide met ieder interview, maar niet lineair: in het begin van het proces en bij iedere nieuwe groep en nieuwe PI groeide het document meer dan bij latere toevoegingen binnen een groep en binnen een PI.

Stap 4: Dialoog over thema-ontwikkeling

Stap 2 en 3 doorliepen we onafhankelijk van elkaar (voor verschillende interviews), maar er was regelmatig overleg om de lopende thema-ontwikkeling te bespreken en vergelijken. Tijdens deze overleggen bespraken we op welke manieren we bevindingen het beste konden groeperen en interpreteren en in hoeverre de bevindingen met elkaar overlaptten of elkaar aanvulden. Gaandeweg – naarmate de overkoepelende thema's ver ontwikkeld waren en er slechts op details aanvullende bevindingen (en voorbeelden) uit de interviews naar voren kwamen – gingen deze gesprekken steeds meer over de vorm van het rapport en de verdeling van thema's over hoofdstukken. Het doel van de dialogen was niet om te streven naar een gelijke manier van coderen, omdat de reflexieve thematische analyse ruimte laat voor verschillen in interpretatie van onderzoekers. Wel wilden we dergelijke verschillen in interpretaties zoveel mogelijk aan het licht brengen om ze te kunnen duiden, bijvoorbeeld aan de hand van onze verschillende disciplinaire achtergronden. Bovendien wilden we consensus bereiken over de relevante thema's en uitwerking daarvan.

Stap 5: Thema-ontwikkeling aanvullen o.b.v. observatieverslagen

De observatieverslagen zijn doorgelezen en de nieuwe bevindingen die hieruit naar voren kwamen zijn verwerkt in het thema-ontwikkelingsdocument.

Stap 6: Schrijven van de hoofdstukken

De thema-ontwikkelingsdocumenten vormen de basis van de resultatenhoofdstukken van dit rapport. In overleg hebben de onderzoekers keuzes gemaakt over de onderverdeling van de thema's in hoofdstukken. Tijdens het schrijven van de hoofdstukken vond soms nog verdere interpretatie van de bevindingen plaats; door nadere bestudering van codes in Atlas.ti, door dialoog, of door terugkoppeling naar relevante literatuur.

21.6. Ethische overwegingen

Binnen elk wetenschappelijk onderzoek dienen de mogelijke ethische bezwaren in kaart gebracht en waar mogelijk opgelost te worden. Omdat er bij dit onderzoek kwetsbare groepen en sensitieve onderwerpen betrokken zijn, is het van een nog groter belang om op een integere en zorgvuldige manier met de respondenten en data om te gaan. In de volgende paragrafen zullen de belangrijkste overwegingen aangaande veiligheid van de betrokkenen, de reflexiviteit en positie van de onderzoekers en de dataveiligheid uiteengezet worden. De Commissie Ethiek en Data van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Leiden heeft positief geadviseerd over het onderzoeksvoorstel (dossier #2023-30).

21.6.1. Veiligheid respondenten

Allereerst dienen de veiligheidsrisico's voor de respondenten geïdentificeerd te worden. Vervolgens kunnen deze waar mogelijk beperkt of voorkomen worden. Zoals in sectie 18.2 (Methodologische reflectie) is beschreven, heeft onze aanwezigheid invloed gehad op zowel medewerkers als gedetineerde personen. Los van de onvermijdelijke impact die onze aanwezigheid had, hebben we elke andere vorm van (schadelijke) impact van ons onderzoek getracht te beperken en vermijden. We zullen in de volgende alinea's beschrijven hoe we dit hebben gedaan.

Om te voorkomen dat de respondent tijdens het interview schrikt van de vragen en stellingen (omdat deze maatschappelijk beladen en gevoelige onderwerpen bevatten), is het essentieel de respondent op voorhand uitgebreid te informeren over de inhoud van het onderzoeksproject en de gespreksonderwerpen die tijdens het interview voorbij zullen komen (McCormick, 2012). Zoals eerder beschreven is daarom bij de semigestructureerde interviews de informed consent procedure gevolgd, waarbij is benadrukt dat respondenten geen vragen hoeven te beantwoorden die ze niet wensen te beantwoorden en dat ze bovendien op elk moment het interview kunnen beëindigen. De onderzoeker heeft daarbij de gelegenheid geboden om vragen te stellen.

Tijdens de observaties en interviews hebben we gepoogd om een gepaste vertrouwensband op te bouwen ('*build rapport*', zoals beschreven in internationale literatuur) om respondenten op hun gemak te stellen (Gill et al., 2008). Dit vergt ook voor onderzoekers een zorgvuldige balans tussen afstand en nabijheid. Respondenten (en soms ook onderzoekers) kunnen echter vanzelfsprekend alsnog emotioneel geraakt worden tijdens gesprekken door bijvoorbeeld het bespreken van discriminatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag of pestgedrag. In een klein aantal interviews was dit inderdaad het geval. In deze situaties heeft de betreffende onderzoeker de emotionele reactie erkend en aangeboden om het interview tijdelijk te pauzeren indien gewenst; de belangrijkste uitgangspunten in dergelijke situaties – maar ook tijdens observaties en andere interviews – was om geen leed toe te voegen ('*do no harm*') en een gevoel van controle aan de respondent te geven. Verder zijn opties voor nazorg besproken en stonden deze ook op het informatieblad dat aan iedere respondent is verstrekt. Alle interviews zijn op een positieve manier afgerond en veel respondenten gaven aan dat ze het een fijn gesprek vonden.

Bij het bespreken van seks en seksualiteit bestond een kans dat respondenten gevoelens van schaamte zouden ervaren (Shadbolt, 2009). Het onderwerp van seksualiteit zit nog altijd in de maatschappelijke taboesfeer en praten over seks en zeker over seksueel grensoverschrijdend gedrag is voor veel mensen niet gebruikelijk (Pariera & Brody, 2018). Mede hierom was het van belang dat de onderzoekers dit mogelijke ongemak erkenden, door aan te geven dat ze begrepen dat dit een oncomfortabel onderwerp zou kunnen zijn en expliciet duidelijk te maken dat niks dat werd gezegd als 'raar' gezien zou worden. Tegelijkertijd was het ook geen verplichting om hierover te praten als dat als te ongemakkelijk of persoonlijk werd ervaren.

Gezien het onderwerp van dit onderzoek, waren we ons ervan bewust dat er tijdens de interviews ervaringen met grensoverschrijdend gedrag besproken zouden kunnen worden die niet waren gemeld bij DJI of de Politie. Er is een juridische verplichting om aangifte te doen bij kennisneming van levensdelicten, terrorisme of verkrachting (art. 160 lid 1 Sv). Respondenten zijn

hiervan bij aanvang van het interview – als onderdeel van de informed consent procedure – op de hoogte gebracht. Wel hebben wij hieraan toegevoegd dat we bij een dergelijke situatie eerst zouden overleggen – bijv. met een lid uit de Begeleidingscommissie of een vertrouwenspersoon in de PI – om de casus en vervolgstappen verder te bespreken. Deze meldplicht was niet van toepassing op incidenten die niet in deze categorieën vallen, dus daarvoor konden we vertrouwelijkheid bieden. We gaven respondenten wel informatie over de mogelijkheden om melding te doen van grensoverschrijdend gedrag. Zoals eerder geschreven is in geen van de interviews informatie gedeeld over niet gemelde misdrijven; er is geen situatie geweest waarin we het nodig vonden om te overleggen over mogelijke vervolgstappen.

21.6.2. Veiligheid onderzoekers

Vanzelfsprekend diende ook de veiligheid en het welzijn van de onderzoekers gewaarborgd te worden. Dit wil zeggen dat er in zowel de planning als de inhoud van het onderzoek rekening is gehouden met de psychologische en fysieke impact op de onderzoekers. De onderwerpen die centraal staan in dit project, met name discriminatie en grensoverschrijdend gedrag, konden/kunnen een emotionele impact hebben. De onderzoekers hebben zich hierop voorbereid door de risico's met elkaar in kaart te brengen en te bespreken. Alle betrokken onderzoekers waren bovendien bekend met de impact van het doen van onderzoek op basis van eerdere ervaring; alle onderzoekers hadden ervaring met onderzoek onder moeilijke doelgroepen en over gevoelige onderwerpen. *Debriefing* was een standaard onderdeel van het veldwerk; dit betekent dat het verloop van de dag en de interviews onderling werd besproken. Dit was erg behulpzaam voor de verwerking van alle indrukken. We zagen reflectie op de veldwerkervaring en de emotionele reactie ook als onderdeel van etnografisch onderzoek (Jewkes, 2012).

Verder mocht – zeker binnen de penitentiaire context – ook de fysieke veiligheid van de onderzoekers niet vergeten worden. We droegen een persoonlijk alarm bij ons in de PI's om hulp in te kunnen roepen bij bedreiging van de veiligheid (er is geen gebruik gemaakt van de alarmknop tijdens het onderzoek). We kregen pieper-, sleutel- en soms zelfs gijzelingsinstructies. We hebben ons nooit fysiek onveilig, maar wel op bepaalde momenten oncomfortabel gevoeld. Ook waren er enkele alarmsituaties tijdens het onderzoek; in deze gevallen werden interviews onderbroken, omdat medewerkers op het alarm moesten reageren en gedetineerde personen werden ingesloten; onze veiligheid is hierbij geen enkele keer in het geding geweest.

Tijdens de interviews met voormalig gedetineerde personen bezocht Yara Abbing de respondenten – zoals eerder gezegd – thuis (of in een huis-omgeving) op. Om de veiligheid van zowel Yara als de respondenten binnen deze niet-gecontroleerde context te waarborgen, is er afgesproken om altijd voorafgaand aan en na afloop van het interview (niet later dan een bepaald moment) contact te hebben met Esther van Ginneken. Dit is altijd goed verlopen.

21.6.3. Privacy respondenten

De data die in het kader van dit project zijn verzameld zijn gevoelig van aard en zijn (deels) naar personen herleidbaar. Om privacy van respondenten te beschermen, zijn uitgebreide maatregelen genomen om op veilige wijze met de data om te gaan. In het datamanagementplan en de DPIA zijn de risico's en maatregelen uitgebreid beschreven. De interviewopnames en transcrip-

ten zijn versleuteld (in Veracrypt containers) opgeslagen op beveiligde servers van de Universiteit Leiden. Enkel wij, de onderzoekers, hebben toegang tot de mappen en data containers. Er is gebruik gemaakt van Keepass voor wachtwoordmanagement.

21.6.4. Positionaliteit en reflexiviteit

Net zoals er tussen gedetineerd persoon en gevangenismedewerker altijd een ongelijke machtsverhouding zal zijn, is er ook altijd een onvermijdelijke ongelijke machtsverhouding tussen onderzoeker en respondent (Hesse-Biber, 2012). Het concept van reflexiviteit biedt handvatten om om te gaan met deze verhoudingen. Zoals beschreven door Berger (2015) biedt het feit dat de onderzoekers vreemdelingen zijn binnen het veld dat zij onderzoeken (geen van de onderzoekers binnen dit project is ooit gedetineerd of medewerker binnen een gevangenis geweest) bijvoorbeeld mogelijkheden, omdat de geïnterviewde in deze situatie de specialist/deskundige is en de interviewer de onwetende. Dit daagt de 'traditionele' rolverdeling tussen onderzoeker en onderzochte uit: de wetenschapper leert iets van de gevangene, in plaats van andersom.

Echter brengt de afstand tussen de onderzoeksomgeving en de onderzoekers ook weer moeilijkheden met zich mee. Zo zou men kunnen stellen dat, als onderzoekers zich nooit in de onderzochte situatie hebben bevonden, zij ook nooit helemaal in staat zijn de ervaringen van de respondenten te begrijpen (Berger, 2015; Fontes, 1998). De onderzoekers hebben dus de verantwoordelijkheid te reflecteren op hun vermogen om zich in te kunnen leven in de situatie en ervaringen van de respondenten. Voor een aantal dagen in de PI bewegen en ervaren hoe het is om in deze omgeving te leven zorgen ervoor dat de onderzoekers zo dicht mogelijk bij wederzijds begrip kunnen komen, maar ook dit zal het gat tussen onderzoekers en onderzoeksomgeving niet dichten.

Ook dienen onderzoekers de gestelde vragen en behandelde onderwerpen aan te passen op hun doelgroep. Dit wil zeggen dat sommige termen die als vanzelfsprekendheid in de theorie of in het rapport gebruikt worden, soms moesten worden aangepast of uitgelegd op het moment dat hierover werd gesproken met participanten. We hebben er continu voor gewaakt dat dat dit niet op een neerbuigende manier gebeurde, maar op een open manier; zoekend naar wederzijds begrip. Bovendien worden de onderzoekers geacht zich bewust te zijn van het feit dat de respondenten meewerken op basis van vrijwillige (en in het geval van observaties soms onvrijwillige) deelname. Het onderzoek levert hen dus – behalve mogelijke hoop dat het rapport uiteindelijk bijdraagt aan verandering in zaken in de PI waar zij tegenaan lopen – niet (direct) iets op. Het was en is daarom dan ook aan ons om een veilige en begripvolle houding aan te nemen, als enig-mogelijke tegenprestatie.

Als laatste erkent dit onderzoek de subjectiviteit van de onderzoeker. De positionaliteit, achtergrond en het referentiekader van de onderzoekers als mensen beïnvloeden onvermijdelijk de manier waarop zij literatuur analyseren, interviews afnemen en deze vervolgens rapporteren (Rose, 1997). Wij hebben dan ook voortdurend onze ideeën, waarnemingen en interpretaties getoetst aan elkaar, om ongegronde conclusies te voorkomen. Deze intersubjectiviteit zorgt ervoor dat de onderzoekers samen (en met de respondenten) al dichter bij een gedeelde 'waarheid' kunnen komen. Echter dient gezegd te worden dat als andere onderzoekers dit onderzoek

zouden uitvoeren, hier andere waarnemingen en andere bevindingen uit zouden kunnen komen (Haraway, 1988). Het is dus altijd essentieel om deze onvermijdelijke subjectiviteit van onderzoek te onderkennen.

Hoofdstuk 22 | Bijlage 3: Informatieblad onderzoek

Informatie onderzoek
Universiteit Leiden

‘Afstand, Nabijheid en Sociale Veiligheid’

Voor dit onderzoek zijn wij aanwezig in deze PI op:

Waarover gaat dit onderzoek?

We doen onderzoek naar sociale veiligheid in penitentiaire inrichtingen voor vrouwen. Dit betekent dat we graag willen weten hoe mensen in deze PI met elkaar omgaan en hoe veilig zij zich voelen. We willen ook graag verschillen in sociale veiligheid tussen afdelingen, teams en PI's begrijpen. We zijn geïnteresseerd in wat er goed gaat en wat er beter kan.

Wat houdt het onderzoek in?

Ons onderzoek bestaat uit observaties in de PI's, informele gesprekken en interviews. In dit onderzoek willen we graag de ervaringen horen van personen die in de gevangenis zitten of hebben gezeten, of in de gevangenis werken. We zijn ook geïnteresseerd in jouw mening en ervaringen en nodigen je uit om met ons in gesprek te gaan.

Moet ik meedoen?

Nee, deelname aan dit onderzoek is vrijwillig. Dit betekent dat jij zelf de keuze maakt om met ons in gesprek te gaan. Het heeft geen gevolgen voor jou of je besluit om wel of niet deel te nemen.

Wat wordt er gedaan met de resultaten van het onderzoek?

Uiteindelijk zullen we een rapport schrijven met daarin ons verslag en mogelijke verbeterpunten. De informatie die we verzamelen kunnen we ook gebruiken voor verder onderzoek, zoals wetenschappelijke artikelen.

Alle informatie die jij en andere deelnemers aan ons geven, zullen we vertrouwelijk behandelen en alleen gebruiken voor onderzoek. Nergens zal je naam gebruikt worden, dus niemand kan je herkennen als ze het onderzoek lezen. Dit betekent ook dat we geen informatie over jou met de PI of met DJI zullen delen. De enige uitzondering hierop is wanneer je vertelt over een misdrijf waarvan geen aangifte is gedaan. Mocht zoiets aan bod komen in een interview, zullen we, na dit met jou besproken te hebben, overleggen met een vertrouwenspersoon in de PI om te kijken wat we het beste kunnen doen met deze informatie.

Waar kan ik met vragen over het onderzoek terecht?

Als je nog vragen of opmerkingen hebt over het onderzoek, kun je contact opnemen met:

Esther van Ginneken
Instituut voor Strafrecht en Criminologie
Postbus 9520
2300 RA Leiden

E-mail: e.f.j.c.van.ginneken@law.leidenuniv.nl
Telefoon (tijdens kantooruren): 071-5272827

Hoofdstuk 23 | Bijlage 4:

Interviewleidraad gedetineerde personen

Aanvang - Onderzoeker stelt zichzelf voor - Inhoud onderzoek & Doel van het interview - Informed consent - Toestemming opnemen interview Uitgangspunt: we willen horen wat er goed gaat én wat er beter kan	
Introductie	<i>Kun je iets over jezelf vertellen? (doorvragen: leeftijd, culturele achtergrond, kinderen detentiegeschiedenis)</i>
Ervaringen in de PI	<i>Wat is je algemene ervaring in de PI?</i> <i>Hoe zou je de sfeer in de PI omschrijven?</i>
Vriendschappen	<i>Heb je vriendschappen in deze PI? Met wie, wat haal je daaruit?</i> <i>Hoe troost je anderen? Geef je mensen wel eens een knuffel?</i> <i>Hoe denk je over aanrakingen in de gevangenis?</i>
Sociale veiligheid (gebaseerd op omgang en respect)	<i>Hoe veilig voel je je hier? Momenten waarop je je onveilig voelt?</i> <i>Hoe zijn de relaties onderling? En tussen medewerkers en gedetineerden?</i> <i>Heb je het gevoel dat mensen soms misbruik maken van hun macht of positie?</i>
Seksualiteit (introduceren – mogelijk ongemakkelijk om over te praten)	<i>Wat betekent seksualiteit in gevangenis voor jou, wat roept het bij je op? Is er ruimte voor? Op welke manier?</i> <i>Hoe belangrijk is het voor jou en kun je er uiting aan geven?</i> <i>Heb je ervaringen met seksuele handelingen met medegedetineerden of medewerkers?</i>
Grensoverschrijdend gedrag (seksueel grensoverschrijdend gedrag + discriminatie)	<i>Hoe zou je seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel misbruik in de gevangenis definiëren/uitleggen? Heb je dit hier wel eens zien gebeuren? Zelf wel eens meegemaakt?</i> <i>Voel je je wel eens ongemakkelijk of oncomfortabel in interacties met medegedetineerden/medewerkers? Ongewenste aanrakingen?</i> <i>Heb je je wel eens gediscrimineerd gevoeld? Weet je waar je melding kunt doen? Heb je dit wel eens gedaan?</i>
Conclusie	<i>Hoe denk je dat sociale veiligheid verbeterd en seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomen kan worden? Zijn er nog dingen die je wil toevoegen?</i>
Afsluiting Opnieuw benoemen van vertrouwelijkheid en informed consent. Overige vragen respondent beantwoorden.	

Hoofdstuk 24 | Bijlage 5:

Interviewleidraad medewerkers

Aanvang - Onderzoeker stelt zichzelf voor - Inhoud onderzoek & Doel van het interview - Informed consent - Toestemming opnemen interview Uitgangspunt: we willen horen wat er goed gaat én wat er beter kan	
Introductie	<i>Kun je iets over jezelf vertellen? (doorvragen: leeftijd, culturele achtergrond, werkgeschiedenis)</i>
Ervaringen in de PI	<i>Wat is je algemene ervaring in de PI?</i> <i>Hoe zou je de sfeer in de PI omschrijven?</i>
Vriendschappen	<i>Heb je vriendschappen in deze PI? Met wie, wat haal je daaruit?</i> <i>Hoe troost je gedetineerden? Geef je gedetineerden of collega's wel eens een knuffel? Hoe denk je over aanrakingen in de gevangenis?</i>
Sociale veiligheid (gebaseerd op omgang en respect)	<i>Hoe veilig voel je je hier? Momenten waarop je je onveilig voelt?</i> <i>Hoe zijn de relaties onderling? En tussen medewerkers en gedetineerden? Gepaste afstand-nabijheid?</i> <i>Heb je het gevoel dat mensen soms misbruik maken van hun macht of positie?</i>
Seksualiteit (introduceren – mogelijk ongemakkelijk om over te praten)	<i>Wat betekent seksualiteit in de gevangenis? Is er ruimte voor? Is er aandacht voor seksuele gezondheid in de PI?</i> <i>Hoe ga je ermee om op het moment dat je ziet dat gedetineerde personen seksuele handelingen uitvoeren met zichzelf of met anderen? Staan collega's hier hetzelfde in?</i> <i>Heb je je wel eens aangetrokken voelt tot een collega of gedetineerde in de PI?</i>
Grensoverschrijdend gedrag (seksueel grensoverschrijdend gedrag + discriminatie)	<i>Hoe zou je seksueel grensoverschrijdend gedrag definiëren/ uitleggen? Komt dat hier voor? Heb je dit hier wel eens zien gebeuren? Hoe reageer je erop als je dat ziet gebeuren? Zelf wel eens meegemaakt?</i> <i>Voel jij je wel eens ongemakkelijk of oncomfortabel in interacties met collega's / gedetineerden? Ongewenste aanrakingen?</i> <i>Heb je je wel eens gediscrimineerd gevoeld? Weet je waar je melding kunt doen? Heb je dit wel eens gedaan?</i>

Conclusie	<i>Hoe denk je dat sociale veiligheid verbeterd en seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomen kan worden? Zijn er nog dingen die je wil toevoegen?</i>
Afsluiting Opnieuw benoemen van vertrouwelijkheid en informed consent. Overige vragen respondent beantwoorden.	

Hoofdstuk 25 | Bijlage 6:

Toestemmingsformulier voor interviews

Voor het onderzoek **Sociale Veiligheid in Penitentiaire Inrichtingen voor Vrouwen** willen wij – onderzoekers van de Universiteit Leiden – je graag interviewen. We hebben jouw toestemming nodig om dit gesprek en jouw gegevens te kunnen gebruiken voor wetenschappelijk onderzoek. Verder vragen we ook je toestemming om het gesprek op te nemen om dit nauwkeurig uit te kunnen werken.

Doel van het onderzoek

We doen een onafhankelijk onderzoek naar sociale veiligheid in penitentiaire inrichtingen. Dit betekent dat we een zo compleet mogelijk beeld willen krijgen van hoe mensen met elkaar omgaan en hoe veilig zij zich voelen. Uiteindelijk zullen we een rapport schrijven met daarin ons verslag en mogelijke verbeterpunten. In dit onderzoek willen we graag de ervaringen horen van personen die zelf in de gevangenis zitten of hebben gezeten, of in de gevangenis werken. Het gaat dus om jouw mening en ervaringen.

Het is niet het doel om onderzoek te doen naar specifieke gebeurtenissen. Mocht je ergens een melding willen doen, kunnen we je wel informatie geven over bij wie je terecht kunt.

Wat houdt het interview in?

In het interview zullen we het hebben over jouw ervaringen in de PI. Daarbij kunnen zowel goede als slechte ervaringen aan bod komen. Er komen mogelijk ook onderwerpen aan bod waar je liever niet over wil praten, dat mag je natuurlijk aangeven. Je bent niet verplicht om antwoord te geven op de vragen. We verwachten dat het interview ongeveer één uur zal duren, maar we horen graag uitgebreid over jouw ervaringen, dus zullen we zo lang de tijd nemen als nodig is. Je mag altijd eerder met het interview stoppen.

Deelname is **vrijwillig** en we behandelen de informatie die je met ons deelt als **vertrouwelijk**. De enige uitzondering hierop is wanneer je vertelt over een misdrijf waarvan geen aangifte is gedaan. Mocht zoiets aan bod komen in een interview, zullen we, na dit met jou besproken te hebben, de afweging maken of we dit met iemand anders moeten delen.

Wat gebeurt er met de informatie na het interview?

De audio opnames zullen na het interview worden uitgewerkt door een externe partij die voldoet aan privacy- en beveiligingseisen. De audio opnames worden verder met niemand anders gedeeld. De audio opnames en transcripties zullen beveiligd worden bewaard binnen de Universiteit Leiden. Dit betekent dat alleen onderzoekers van het project toegang hebben tot de interviews. De interviews zullen niet gedeeld worden met die Dienst Justitiële Inrichtingen. De audio opnames zullen zes maanden na afloop van het onderzoek (1 mei 2025) verwijderd worden.

Wanneer resultaten van het onderzoek gepubliceerd worden, zal informatie die naar personen of plaatsen herleidbaar is verwijderd worden.

Indien je hier toestemming voor geeft, kan de verwerkte data (zoals de transcripten zonder persoonsgegevens) na afloop van het onderzoek beschikbaar gemaakt worden voor verder onderzoek.

Wat als ik me bedenken of vragen heb?

Voor verdere vragen over het onderzoek of privacy aspecten kan je contact opnemen met Esther van Ginneken (e.f.j.c.van.ginneken@law.leidenuniv.nl). Als je niet meer aan het onderzoek wil deelnemen, kan je contact opnemen met het verzoek om jouw gegevens te verwijderen. Jouw persoonlijke gegevens en alle informatie die aan jou gekoppeld is worden dan permanent verwijderd uit de verzamelde data.

Hierbij bevestig ik dat ik:

- ☐ Toestemming geef voor deelname aan dit onderzoek en het gebruik van mijn interview voor onderzoek naar sociale veiligheid in PI's voor vrouwen
- ☐ Toestemming geef voor de opname van dit interview
- ☐ Toestemming geef voor het gebruik van mijn interview (zonder mijn persoonsgegevens) voor vervolgonderzoek

Naam: _____

Datum: _____

Handtekening: _____

Hoofdstuk 26 | Bijlage 7: Samenvatting van de bevindingen

DEEL I: OMGANG TUSSEN GEDETINEERDE PERSONEN ONDERLING

Onderzoeksvraag 1: *Hoe ervaren gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met andere gedetineerde personen? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?*

De ervaren sociale veiligheid van gedetineerde personen wisselt afhankelijk van de situatie en iemands sociale positie binnen de groep van gedetineerde personen. De onderlinge sociale omgang kan positief en negatief bijdragen aan sociale veiligheid van gedetineerde personen. We hebben daarnaast de omgang met intimiteit, seksualiteit en romantische relaties geïdentificeerd als factor die kan bijdragen aan het plaatsvinden, herkennen en bespreekbaar maken van seksueel grensoverschrijdend gedrag.

H5: Vriendschappen en hiërarchie onder gedetineerde personen

Dit hoofdstuk maakt duidelijk dat er zowel positieve als negatieve sociale processen spelen onder gedetineerde vrouwen. In sommige situaties is de ervaren sociale veiligheid sterk gebonden aan (niet) beschikbare middelen en het strak gereguleerde dagprogramma, zoals het geval is met conflicten over bellen. Er zijn ook processen die betrekking hebben op de detentie-ervaring in meer algemene zin, zoals vriendschappen en uitsluiting. Deze processen kunnen een gunstige uitwerking hebben op de sociale veiligheid van gedetineerde personen die een goede band met elkaar opbouwen en elkaar kunnen ondersteunen. Gedetineerde personen die minder steun ervaren en zelfs actief buitengesloten of gepest worden, kunnen zich juist onveilig voelen. Dit geldt bijvoorbeeld voor vrouwen die in verband worden gebracht met een zedendelict of het doden van een kind.

H6: Intimiteit, seksualiteit en romantische relaties onder gedetineerde personen

Ons onderzoek laat zien dat (sommige) gedetineerde vrouwen behoefte hebben aan intimiteit en seksueel contact, in de vorm van knuffelen, zelfbevrediging en seks. Hier is binnen de huidige kaders weinig ruimte voor. We constateren dat er beperkte kennis en onduidelijke afspraken zijn over seks en seksuele gevoelens in detentie. Zowel medewerkers als gedetineerde personen weten niet goed wat precies is toegestaan en zijn vaak niet op de hoogte van wat er in de huisregels staat, maar de meeste gaan ervan uit dat veel *niet* is toegestaan. Open gesprekken over dit onderwerp zijn niet goed mogelijk, mede door de heersende onduidelijkheid en het ongemak dat medewerkers (en soms ook gedetineerde personen) ervaren om hierover te praten. Deze factoren kunnen eraan bijdragen dat mensen onveilige situaties niet goed kunnen herkennen en bespreken.

DEEL II: OMGANG TUSSEN MEDEWERKERS ONDERLING

Onderzoeksvraag 2: *Hoe ervaren medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met collega's? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?*

Over het algemeen is de sociale cohesie onder medewerkers groot; dit wordt ook gezien als belangrijk voor werkplezier, veiligheid en mentale weerbaarheid in relatie tot het uitdagende werk. Anderzijds vallen sommige medewerkers buiten een groep of worden gediscrimineerd, bijvoorbeeld als ze niet voldoen aan de dominante normen of hier kritisch over zijn. Humor kan sociale cohesie versterken, maar ook juist bijdragen aan sociale onveiligheid wanneer het ten koste gaat van bepaalde mensen of groepen.

H7: Vriendschappen en romantische relaties onder medewerkers

Dit hoofdstuk laat zien dat de manier waarop werk en privé in elkaar over kunnen lopen belangrijk is om positieve en negatieve ervaringen met betrekking tot sociale veiligheid te begrijpen. De aard van het werk en (gepercipieerd) onbegrip van mensen buiten de PI lijken de behoefte om privé zaken met elkaar te delen en elkaar emotioneel te steunen te versterken. Dit komt tot uiting in vriendschappen en vriendschappelijk contact tussen medewerkers. Soms ontstaan er ook romantische relaties. Vaak draagt dit bij aan werkplezier en kan dit een gevoel van sociale veiligheid vergroten. Desalniettemin kunnen soms ingewikkelde situaties ontstaan, bijvoorbeeld omdat informatie niet met iedereen gedeeld wordt, grenzen tussen professioneel en privé onduidelijk zijn en romantische relaties gevolgen kunnen hebben voor iemands positie in een team.

H8: Humor

In dit hoofdstuk is duidelijk geworden dat humor verschillende functies kan vervullen. In positieve zin kan humor bijdragen aan ontlasting en verwerking van ingrijpende gebeurtenissen. Het kan daarbij de onderlinge band tussen mensen versterken en voor een goede sfeer zorgen. Humor kan soms ook gevoelens van sociale onveiligheid oproepen, bijvoorbeeld wanneer seksistische of discriminerende grappen worden gemaakt. In meer algemene zin kan humor stereotypes bevestigen. Het kan lastig zijn voor mensen om in te schatten wanneer grapjes gepast zijn en wanneer ze de grenzen van professionaliteit of iemands persoonlijke grenzen overschrijden, zeker wanneer hier niet over wordt gepraat.

H9: Uitsluiting onder medewerkers

In dit hoofdstuk hebben we ervaringen van medewerkers met uitsluiting en grensoverschrijdend gedrag (waaronder discriminatie) beschreven en geduid. Groepsvorming speelt een belangrijke rol in ervaringen van sociale veiligheid en onveiligheid; (gevreemde) uitsluiting kan bijdragen aan een gevoel van sociale onveiligheid. Een gebrek aan diversiteit en cultureel bewustzijn onder medewerkers speelt een rol in processen van discriminatie; hierdoor kunnen mensen van kleur bovendien een druk ervaren om zich aan te passen aan de dominante (witte) cultuur. Het is belangrijk om te benadrukken dat er een spectrum aan situaties bestaat. Daarbij is niet altijd sprake van kwade bedoelingen, maar mensen zijn zich er onvoldoende van bewust dat de intentie niet van belang is voor het discriminerende effect. Een beperkt bewustzijn van processen van discriminatie en uitsluiting, (wederzijds) onbegrip, en beperkingen in kennis en vaardigheden kunnen zorgen voor sociale onveiligheid.

DEEL III: OMGANG TUSSEN MEDEWERKERS EN GEDETINEERDE PERSONEN

Onderzoeksvraag 3: *Hoe ervaren gedetineerde personen en medewerkers in Nederlandse PI's voor vrouwen de sociale veiligheid in de omgang met elkaar? Hoe dragen contextuele factoren hieraan bij?*

De sociale veiligheid van gedetineerde personen wordt gekleurd door hun sterke afhankelijkheid van medewerkers; respectvolle bejegening is belangrijk voor een gevoel van sociale veiligheid. Medewerkers hebben aandacht voor het risico op grensoverschrijdend gedrag, maar er is nog onvoldoende bewustzijn over de manier waarop bijvoorbeeld *victim blaming* (ook onder gedetineerde personen) hieraan bij kan dragen. 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 beschuldigingen van grensoverschrijdend gedrag, wat gepaard gaat met een vorm van onzekerheid en vergroting van afstand ten opzichte van gedetineerde personen. Dit lijkt de erkenning van voorgevallen casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag soms te overschaduwen.

H10: Macht en kwetsbaarheid

In dit hoofdstuk is naar voren gekomen hoe allerlei varianten van formele en informele macht een uitwerking kunnen hebben op de sociale veiligheid van zowel gedetineerde personen als personeel. Gedetineerde personen zijn op dagelijkse basis afhankelijk van (de macht) van medewerkers. Verder hebben we een duidelijke impact waargenomen van angst voor beschuldigingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag; beschuldigingen worden gezien als machtsmiddel van gedetineerde personen. Dit lijkt verband te houden met veranderingen in werkplezier en gedrag van personeel. Concluderend kunnen we stellen dat macht van de een kwetsbaarheid van de ander met zich meebrengt, maar daar is niet iedereen zich van bewust.

H11: Beveiliging versus bejegening

Conflicterende doelen, rollen en belangen zijn een duidelijk thema in ons onderzoek. Waar medewerkers op de afdeling (piw'ers en zbiw'ers) waarde hechten aan maatwerk en het opbouwen van een goede band, zijn medewerkers van de beveiliging (bewa's en medewerkers van het BIV) meer gericht op het handhaven van regels en het mijden van risico's. Dit kan gevolgen hebben voor de sociale veiligheid van gedetineerde personen, vanwege de impact van beslissingen en de mate waarin interacties als respectvol worden ervaren. Respectvolle en rechtvaardige bejegening zijn belangrijk voor een gevoel van sociale veiligheid, omdat dit deels compenseert voor het gevoel van afhankelijkheid en machteloosheid dat gedetineerde personen ervaren. Ook medewerkers onderling ervaren soms dat belangen (zoals een goede verstandhouding, maatwerk en regelnaleving) schuren, wat frustraties en conflicten kan opleveren.

H12: Afstand en nabijheid

In dit hoofdstuk hebben we toegelicht op welke manieren over sociale en fysieke afstand en nabijheid wordt gesproken door medewerkers en gedetineerde personen. We constateren dat veel medewerkers een 'goede' afstand-nabijheid vooral interpreteren als voldoende afstand; nabijheid, daarentegen, wordt vooral geassocieerd met risico. Dit lijkt verband te houden met de angst voor beschuldigingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Nabijheid kan echter ook

bijdragen aan een vertrouwensband. Zonder uitspraken te doen over de 'juiste' balans tussen beide, kunnen we stellen dat het belangrijk is om voor zowel afstand als nabijheid aandacht te hebben.

H13: Seksueel grensoverschrijdend gedrag

In dit hoofdstuk is gebleken dat veel factoren kunnen bijdragen aan het plegen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en het niet melden of serieus nemen van meldingen. Bepaalde situaties kunnen door een gebrek aan secundair toezicht gelegenheid bieden voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bovendien kan de toegelichte *victim blaming* meldingsbereidheid en het serieus nemen van meldingen in de weg staan. Verder speelt de kwetsbaarheid van gedetineerde vrouwen hierin een rol; zij bevinden zich per definitie in een afhankelijke positie. Daarnaast kunnen zij door hun achtergrond (bijv. sekswork of omdat ze de Nederlandse taal niet goed beheersen) extra kwetsbaar zijn.

DEEL IV: BIJDRAGEN VAN HET SYSTEEM

Onderzoeksvraag 4: *Hoe draagt de huidige inrichting van het gevangenisstelsel bij aan de beleving van sociale veiligheid van gedetineerde personen in Nederlandse PI's voor vrouwen?*

Zoals vastgesteld, kan het gevoel van sociale veiligheid wisselen afhankelijk van situaties. De manieren waarop het huidige gevangenisstelsel is ingericht en bepaalde procedures zijn vormgegeven spelen hierin een belangrijke rol, zowel voor medewerkers als gedetineerde personen. Sommige geïdentificeerde factoren zijn van toepassing op alle gedetineerde personen, zoals communicatie bij binnenkomst en visitatie; andere hebben betrekking op een specifiek deel van de populatie, zoals personen die op een gemengde afdeling binnen het penitentiair psychiatrisch centrum (PPC) of op de terroristenafdeling (TA) verblijven.

H14: Problemen rondom beslissingen en procedures

In dit hoofdstuk is aan bod gekomen hoe bepaalde beslissingen en situaties onveilig kunnen voelen voor gedetineerde personen. Meer specifiek: ten eerste voelen veel gedetineerde vrouwen zich onzeker door beperkte informatieverschaffing bij binnenkomst in detentie. Ten tweede voelen gedetineerde vrouwen zich extreem kwetsbaar en vaak onveilig tijdens visitatie en fouilleren. Ten derde is de angst voor overplaatsingen en plaatsing op de isoleercel aan bod gekomen. Soms zijn de besproken beslissingen en situaties ook lastig en ongemakkelijk voor personeel. Het belang van goede communicatie is een gemene deler in veel van de geschetste gevallen, omdat dit het ongemak kan verlichten en bij kan dragen aan iemands gevoel begrepen te worden. Dit betekent ook dat de mate waarin personen zich onveilig voelen vaak afhankelijk is van de manier waarop een medewerker invulling geeft aan een proces.

H15: De tweedeling van gender in het gevangenisstelsel

PI's zijn omgevingen waarin gedetineerde mannen en vrouwen doorgaans van elkaar worden gescheiden. In dit hoofdstuk stonden we bij een aantal zaken stil dat hiermee samenhangt en belangrijk is voor het begrijpen van sociale veiligheid. We hebben in beperkte mate inzicht gekregen in de ervaringen met en van transgender personen in PI's voor vrouwen. De gemengde

PPC-afdelingen in PI Zwolle zijn een uitzondering op de scheiding in gender en hierover zijn mensen overwegend positief, al wordt er ook ruimte voor verbetering geconstateerd, vooral als het gaat om handvatten in de omgang met (praten over) seksualiteit (overeenkomstig reguliere afdelingen). Tot slot heersen in de drie PI's veel stereotype denkbeelden. Deze komen duidelijk terug in de communicatie tussen gedetineerde personen onderling, medewerkers onderling en tussen medewerkers en gedetineerde personen. Er is weinig bewustzijn dat deze stereotypes schadelijk kunnen zijn en discriminatie in de hand werken.

H16: Leidinggeven, intervisie en toezicht

In dit hoofdstuk is een aantal mechanismen aan bod gekomen dat een rol speelt in het melden van en de reactie op (en mogelijk, het voorkomen van) grensoverschrijdend gedrag. De bereidheid van mensen om gevoelens van sociale onveiligheid te bespreken is wisselend, omdat de relatie met leidinggevendenden niet altijd als veilig wordt ervaren. Wat betreft de Commissies van Toezicht van de PI's geldt dat er een relatief grote afstand is tot gedetineerde personen, ondanks pogingen van de Commissies om deze te verkleinen. Intervisiebijeenkomsten voor personeel en de vertrouwenspersoon voor gedetineerde personen bieden een ingang tot gesprek over complexe thematiek, voor zover wij dit op basis van ons onderzoek kunnen inschatten.

H17: De terroristenafdeling in PI Zwolle

Hoewel er overeenkomsten zijn met reguliere afdelingen met betrekking tot onderlinge sociale relaties, heeft de dynamiek op de TA unieke eigenschappen. Dit heeft onder andere te maken met de kleine groepen, de geschiedenis van de vrouwen en de sterke informele controle die daarmee gepaard gaat. Bovendien spelen wederzijds onbegrip en het gebrek aan diversiteit onder medewerkers een rol in een wij/zij dynamiek op de afdeling. In dit hoofdstuk is naar voren gekomen dat al deze factoren bijdragen aan gevoelens van sociale onveiligheid onder zowel medewerkers als gedetineerde vrouwen.

