Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2022–2023

30 950 Racisme en Discriminatie

24 587 Justitiële Inrichtingen

Nr. 336

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR RECHTSBESCHERMING

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 maart 2023

In de samenleving is er veel aandacht voor discriminatie en racisme. Gezien de speciale context waarin de Dienst Justitiële Inrichtingen(DJI) werkt is het belangrijk dat ook DJI blijvend inzet op het tegengaan van discriminatie en racisme. Om dit te ondersteunen heeft DJI het beleidskader discriminatie en racisme opgesteld. Het kader maakt de huidige aanpak van DJI expliciet en moet zorgen voor continue aandacht. In het Commissiedebat van 19 oktober 2022 heb ik uw Kamer toegezegd voor 1 april 2023 het beleidskader aan u toe te zenden. Op 10 november 2022 heeft uw Kamer tevens een motie[1] aangenomen waarin wordt verzocht een overkoepelend beleid op het gebied van discriminatie en racisme te ontwikkelen voor de DJI. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand en kom ik tegemoet aan de motie. Het beleidskader is als bijlage bijgevoegd. In deze brief vat ik de inhoud van het beleidskader samen, waarbij ik er een aantal concrete maatregelen uitlicht.

Het thema heeft voor mij prioriteit en ik heb hierover dan ook intensief contact met DJI. Dit eindigt niet met de vaststelling van het kader. Ik blijf in mijn gesprekken met DJI aandacht houden voor discriminatie en racisme en de implementatie van het kader.

Samenvatting beleidskader

In het kader wordt opeenvolgend ingegaan op het huidige beeld, de ambities van DJI op dit terrein, de uitgangspunten hierbij en de maatregelen om die ambities te realiseren. De maatregelen zijn verdeeld in vijf pijlers: preventie, meldingen, sancties, nazorg en monitoring.

Huidige beeld en ambities

Er is beperkt objectieve informatie beschikbaar over de huidige situatie. De Raad voor Strafrechttoepassing en Jeugdbescherming (RSJ) heeft in

[1] Kamerstuk 24 587, nr. 870.

kst-30950-336
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2023

haar advies van 24 mei 2022 geen ernstige voorvallen van discriminatie en racisme in detentie geconstateerd.[2] Gezien het belang van het thema zet DJI er op in om alertheid en bewustwording binnen alle lagen van de organisatie te vergroten, voortdurend aandacht te hebben voor het tegengaan van discriminatie en racisme en bovendien de aankomende jaren nader in beeld te brengen en te monitoren hoe de DJI er precies voor staat op dit gebied.

DJI heeft als ambitie een organisatie te zijn, waarin:
- Iedere medewerker er alles aan doet om discriminatie en racisme tegen te gaan;
- medewerkers, justitiabelen en bezoekers zich veilig voelen en discriminatie en racisme durven te benoemen en bespreekbaar te maken;
- medewerkers, justitiabelen en bezoekers altijd de weg kunnen vinden en ook bewandelen om misstanden te melden én het vertrouwen hebben dat iedere melding en de gevolgen ervan serieus worden genomen, er een reactie opvolgt;
- gewerkt wordt aan herstel en waar mogelijk aan verzoening tussen alle betrokkenen van een eventueel incident.

Scope en uitgangspunten beleidskader

Het beleidskader focust op meerdere relaties binnen de inrichtingen: de relatie tussen medewerkers en justitiabelen, de relatie tussen justitiabelen onderling, de relatie tussen medewerkers onderling en de relatie tussen medewerkers en bezoekers van justitiabelen.

DJI heeft vier uitgangspunten aangehouden bij het opstellen van het beleidskader:
- Er is bijzonder aandacht voor en alertheid op discriminatie en racisme nodig, gezien de context van vrijheidsbeneming;
- DJI sluit waar mogelijk aan bij de Rijksbrede aanpak tegen discriminatie en racisme, wel rekening houdend met de bijzondere context van vrijheidsbenemende straffen;
- met het beleidskader wordt zoveel mogelijk aangesloten bij bestaande processen en initiatieven. Daarbij is het primaire doel om het bestaande beter te later werken;
- het beleidskader zal gaandeweg steeds weer aanvulling en bijsturing vergen, omdat het thema niet statisch is. Het kader zal periodiek worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld als bevindingen uit het medewerkersonderzoek (MO), de leefklimaatonderzoeken onder justitiabelen of de Rijksbrede aanpak hiertoe aanleiding geven.

Pijlers

Per pijler geeft het beleidskader weer welke maatregelen reeds in werking zijn en hoe daarop wordt voortgebouwd in 2023 en verder. Graag licht ik een aantal van die maatregelen uit:

1. Preventie

DJI zet momenteel al proactief in op het tegengaan van discriminatie en racisme, met onder andere een divers en inclusief wervingsbeleid, een integriteitscode en voorlichting aan zowel werknemers als justitiabelen. In 2023 wordt hierop voortgebouwd. Zo start een bewustwordingsprogramma om bij medewerkers en justitiabelen de erkenning en bewustwording over het thema te bevorderen en bespreekbaar te maken door de

[2] Kamerstukken 30 950 en 24 587, nr. 314.

brede dialoog op te zoeken. Ook gaat DJI jaarlijks een landelijke dag organiseren, om zo frequent aandacht te creëren voor het thema.

2. Meldingen

Voor justitiabelen, medewerkers en bezoekers zijn verschillende wegen beschikbaar om incidenten van discriminatie en racisme vertrouwelijk te melden. Zo kunnen justitiabelen onder andere terecht bij hun mentor, casemanager of afdelingshoofd en kunnen medewerkers onder andere terecht bij de vertrouwenspersonen. Een van de extra maatregelen die DJI neemt in 2023 is dat vertrouwenspersonen beter toegerust worden voor het omgaan met meldingen van discriminatie en racisme. Daarbij is extra aandacht voor het vertrouwen dat melders moeten hebben om de stap naar de vertrouwenspersoon te nemen en wat dit vraagt van de manier waarop het vertrouwensnetwerk wordt toegerust. Ook gaat DJI na of bij justitiabelen voldoende bekend is waar zij terecht kunnen met een melding en of er voldoende mogelijkheid is om vertrouwelijk melding te doen van discriminatie en racisme. Die vertrouwelijkheid is belangrijk om te voorkomen dat gedetineerden door hun afhankelijkheidsrelatie een verhoogde drempel om te melden ervaren.

3. Sancties

Bij een vermoeden van discriminatie en racisme kan de directeur het Bureau integriteit van DJI inschakelen voor een onderzoek. Als er sprake is van discriminatie en racisme door de medewerker dan zal hierop een sanctie of een reactie volgen. Afhankelijk van de ernst kunnen maatregelen getroffen worden, variërend van een berisping tot ontslag op staande voet. Waar nodig wordt deze sanctioneringssystematiek aangescherpt en wordt herstel en de mogelijkheid tot verzoening als expliciet onderdeel opgenomen in de afhandeling van een incident/ conflict. DJI zet eropin dat iedere overschrijding van de norm leidt tot een sanctie of een reactie.

4. Nazorg

Nazorg voor slachtoffers van discriminatie en racisme vindt momenteel plaats zonder expliciet beleid. DJI gaat in 2023 daarom expliciet beleid formuleren om nazorg te geven aan slachtoffers van discriminatie en racisme en betrokken omstanders. Dit gaat zij onder andere doen door aan het thema aandacht te geven in de leiderschapsmodule voor leidinggevenden en door justitiabelen expliciet te verwijzen naar onder meer de geestelijke verzorgers, die reeds in de praktijk worden ingezet en als vertrouweling voor justitiabelen fungeren.

5. Monitoring

Met de verschillende maatregelen uit het beleidskader van DJI worden belangrijke stappen gezet in het tegengaan van discriminatie en racisme. Een effectieve aanpak vergt een gedegen probleemanalyse en structurele evaluatie en monitoring. DJI zet daarop in met een instroom- en exitmonitor, medewerkersonderzoek en leefklimaatonderzoek onder justitiabelen. Die inzet wordt verbeterd door expliciet aandacht te besteden aan discriminatie en racisme, bijvoorbeeld door het toevoegen van vragen hierover bij de leefklimaatonderzoek. Ook wordt bijvoorbeeld in iedere Commissie van Toezicht een aandachtsfunctionaris discriminatie en racisme aangewezen en sluit DJI aan bij Rijksbrede onderzoeken die worden uitgezet door de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme.

Tot slot

Het beleidskader is niet het einde van een traject, maar juist een instrument om verdere stappen te nemen en te zorgen voor een blijvend humane en rechtvaardige sanctietoepassing en een goede bejegening van justitiabelen. Discriminatie en racisme is onacceptabel bij DJI. Het onderwerp is onverminderd actueel en onderhevig aan nieuwe ontwikkelingen. Het beleidskader is daarom geen statisch document en zal regelmatig aangepast worden. Ik blijf in nauw contact met DJI over de implementatie van de maatregelen uit het beleidskader en gezamenlijk zetten wij in op blijvende aandacht voor het thema.

De Minister voor Rechtsbescherming,
F.M. Weerwind