



Procedural justice toegepast op tuchtmaatregelen in de detentiecontext

Stageopdracht Commissie van toezicht



Stagiairs: Elke Vandoorne en Gilles Descheemaeker
Stagebegeleider: Luc Heyerick
Ugentbegeleider: Gwen Herkes
Academiejaar: 2016-2017

Inhoud

| | |
|---------------------------------|----|
| 1. Inleiding | 4 |
| 2. Onderzoeksopzet..... | 4 |
| 2.1 Theoretisch kader..... | 4 |
| 2.2 Tucht in de gevangenis..... | 5 |
| 2.3 Methodologie | 6 |
| 2.4 Beperkingen..... | 7 |
| 3. Onderzoek | 8 |
| 3.1 Humanity | 8 |
| 3.2 Fairness..... | 11 |
| 3.3 Respect | 13 |
| 3.4 Relatie..... | 15 |
| 3.5 Aanbevelingen..... | 16 |
| 3.6 Diverse..... | 17 |
| 4. Conclusie | 23 |
| 5. Kritische reflectie..... | 25 |
| 6. Bibliografie..... | 26 |
| 7. Bijlagen | 27 |
| 7.1 Vragenlijsten..... | 27 |
| 7.2 Informed consent | 31 |
| 7.3 Flyer | 33 |

1. Inleiding

Wij, Gilles Descheemaeker en Elke Vandoorne, krijgen als derdejaars studenten criminologische wetenschappen aan de universiteit van Gent de kans om stage te lopen in een criminologisch relevante sector. Wij voerden deze stage uit bij de Commissie van Toezicht te Gent. Dit onderzoek werd dan ook uitgevoerd in opdracht van de Commissie. Het doel van dit onderzoek is na te gaan hoe gedetineerden tijdens hun detentie in de gevangenis van Gent de tuchtprocedure ervaren. De titel van dit onderzoeksrapport luidt dan ook: *”Procedural justice toegepast op tuchtmaatregelen in de detentiecontext”*. Met ons onderzoek willen we de focus leggen op hoe gedetineerden omgaan met de procedurele hindernissen die ze op hun pad tegenkomen, zowel op materieel als op formeel vlak. We vertrekken hier van de *procedural justice theory* en vier concepten die hiermee inherent zijn verbonden, namelijk *humanity, fairness, respect* en de relatie met de penitentiaire beampten. Ons opzet is om op deze korte tijd een zicht te krijgen op hoe de gedetineerden, de directie en de penitentiair beampten de procedures en regels in verband met de tucht ervaren en welke reactie het bij de gedetineerden oproept indien ze die regels al dan niet inhoudelijk begrijpen.

2. Onderzoeksopzet

2.1 Theoretisch kader

Het idee om ons onderzoek met het theoretisch kader van de *procedural justice* te ondersteunen kwam door het aanbrengen van het artikel “Procedural justice, anger and prisoners’ misconduct” (Beijersbergen et al, 2015) door Dr. Eechaudt. Dit artikel vormt het uitgangspunt van ons onderzoek. We willen aantonen dat, wanneer de gedetineerden zich in alle aspecten van de tuchtprocedure goed behandeld voelen, ze meer begripvol zullen omgaan met de gevolgen van hun gedrag en eventuele sancties.

“Procedural justice literature suggests that when criminal justice authorities treat people with fairness and respect, people will be more likely to comply with authority’s decisions and rules.”
(Beijersbergen et al, 2015)

Uit dit longitudinaal onderzoek kwamen een aantal aspecten naar voor waaraan voldaan moet worden om over *procedural justice* te kunnen spreken. De kernwaarden zijn *humanity, fairness, respect* en in de detentiecontext ook nog de relatie van de gedetineerden met het bewakingspersoneel.

“Procedurally just treatment includes, for instance, rules being applied in a neutral and consistent way and people being treated in a polite and respectful manner.”

“The current study provides empirical evidence that a procedurally just treatment of prisoners decreases the level of misconduct in correctional facilities.” (Beijersbergen et al, 2015)

De vragen in ons kwalitatief onderzoek hebben we ondergebracht in vier kernwaarden. Als afgeleide van deze kernwaarden hebben we ook gekozen om nog bijvragen te stellen omtrent praktische zaken die aangehaald werden in de tuchtprocedure zoals de rol van de advocaat, mogelijke getuigenissen enzovoort, dit alles wel met de *procedural justice theory* in het achterhoofd.

Het was niet eenvoudig om deze exacte elementen te operationaliseren (Liebling 2011) aangezien het tuchtregime maar een beperkt deel is van de detentiecontext. Er zijn verschillende auteurs die hun eigen conceptualisatie en operationalisatie van *humanity, fairness* (Ahmad 1996), *respect en de relation with the staff* hebben geïnterpreteerd. Ook wij hebben dit gedaan in dit specifieke domein van de detentie, namelijk de tuchtprocedure.

2.2 Tucht in de gevangenis

In onze huidige samenleving zijn er erg veel regels voorhanden. Zonder deze regels zou het samenleven chaotisch verlopen en met veel conflicten gepaard gaan. Ook een bijzondere setting zoals de gevangenis heeft regels nodig. In een penitentiaire instelling is orde een cruciaal gegeven. In de vrije samenleving wordt men gestraft of gesanctioneerd wanneer men een regel overtreedt. Zo gaat het er ook aan toe in de gevangenis. De handhaving van de orde en veiligheid moet gegarandeerd worden en het tuchtregime moet hiervoor soelaas bieden.

In de Basiswet betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden van 12 januari 2005 wordt een heel hoofdstuk gewijd aan het tuchtregime. Artikel 122 vat het doel van het tuchtregime samen: *“Het tuchtregime strekt ertoe de orde en de veiligheid te vrijwaren met eerbiediging van de waardigheid, het zelfrespect en de individuele en sociale verantwoordelijkheid van de gedetineerden. Het beroep op de tuchtprocedure moet beperkt blijven tot situaties waarin de handhaving van de orde en de veiligheid van de inrichting dit gebiedend rechtvaardigen en er geen enkel ander middel kan worden gebruikt om dit te verzekeren.”* Hieruit komt duidelijk naar voren dat men de tuchtprocedure als een *ultimum remedium* ziet. In de praktijk hebben we gemerkt dat dit niet steeds het geval is.

Tuchtrechtelijke inbreuken worden ingedeeld in twee categorieën. De zwaarste inbreuken behoren tot de eerste categorie. Dit is bijvoorbeeld de ontsnapping of deelname aan een ontsnapping. Meer voorbeelden vindt men terug in artikel 129 van de Basiswet. Lichtere inbreuken behoren tot de tweede categorie. Een voorbeeld is het beledigen van personen die zich in de gevangenis bevinden. Ook hiervan vindt men meer voorbeelden terug in de wet, namelijk in artikel 130.

De Basiswet bepaalt een lijst van mogelijke tuchtsancties. Een viertal sancties kunnen voor eender welke tuchtinbreuk worden opgelegd, onder andere opsluiting in een strafcel. Er zijn ook bijzondere tuchtsancties, wat inhoudt dat er een verband moet zijn met de aard of de omstandigheden van de tuchtrechtelijke inbreuk. Deze bijzondere tuchtsancties kunnen voor maximum dertig dagen worden opgelegd als de gedetineerde een inbreuk van de eerste categorie heeft gepleegd en maximum vijftien dagen voor een inbreuk van de tweede categorie.

Bij een tuchtrechtelijke inbreuk stelt het personeel een rapport op voor de directie (rapport aan de directeur, ook wel RAD genoemd). Het personeel beslist zelf of het al dan niet een rapport opstelt. Tuchtrechtelijk ingrijpen moet (zoals in de Basiswet te lezen staat) een *ultimum remedium* zijn. Men kan het probleem dus ook op andere manier proberen af te handelen, bijvoorbeeld via een gesprek. Volgens het principe van het *ultimum remedium* kan het personeel ook steeds beslissen om te berispen. De directeur beslist, na het ontvangen van het RAD, of hij/zij er een tuchtrechtelijk gevolg aan geeft. Indien hij/zij kiest voor een tuchtzitting, wordt de gedetineerde daarvan op de hoogte gesteld. Er mag een advocaat aanwezig zijn op de zitting en bij geïnterneerden is zijn/haar aanwezigheid verplicht. De directeur stelt de gedetineerde in staat om zijn verhaal te doen, eventueel kan hij/zij getuigen horen. Na

afronding van de tuchtzitting beslist de directeur binnen de 24 uur of er al dan niet een sanctie komt en welke deze zal zijn. De gedetineerde wordt hiervan schriftelijk en mondeling op de hoogte gebracht.

Het penitentiair klachtrecht (de artikelen 150 en verder) is momenteel nog niet in werking getreden, hierdoor zijn de beroepsmogelijkheden voor gedetineerden die niet akkoord gaan met de beslissing beperkt. Er zijn twee beroepsmogelijkheden. Enerzijds kan een administratief beroep worden ingesteld bij de Raad van State betreffende de objectieve rechten. Anderzijds kan men ervoor kiezen om een kortgeding in te stellen bij de rechtbank van eerste aanleg in geval van een spoedeisende situatie gecombineerd met de aantasting van een subjectief recht (Vander Beken & Eechaudt, 2015). Meestal is er pas een uitspraak nadat de tuchtsanctie werd uitgevoerd, aangezien een klacht geen opschortende werking heeft (tenzij bij het bewijs van een moeilijk te herstellen nadeel bij de Raad van State – dit heeft ook acht dagen nodig) (KB 15december 1991). Bovendien is het merendeel van de sancties van korte duur waardoor zelfs met een spoedeisende procedure niet tijdig kan worden ingegrepen.

2.3 Methodologie

Voor het voeren van dit onderzoek over de tuchtbeleving hebben we gekozen voor een kwalitatieve invalshoek. Dit wil zeggen dat we diepte-interviews van verschillende respondenten hebben afgenomen. We werkten met een uitgewerkt vragenprotocol (zie bijlage). Deze vorm van data verzamelen kan vrij rigide zijn door zijn vaste structuur (Decorte & Zaitch, 2010). We hebben wel rekening gehouden met enige flexibiliteit omdat het verhaal van de gedetineerde nog altijd een eigenheid moet bewaren en we de ervaringen zo waarheidsgetrouw mogelijk willen weergeven.

We begonnen met een grondige literatuurstudie over het tuchtregime. Ook de Basiswet werd geconsulteerd aangezien de wet een hoofdstuk (hoofdstuk zeven) wijdt aan het tuchtregime. Om een volledig beeld te krijgen van de tucht en de regels inzake tucht hebben we ook een reeks tuchtzittingen gevolgd om ons optimaal te kunnen inleven in de situatie van de verschillende actoren en zo ook meer gerichte vragen te kunnen stellen in de interviews.

De interviews werden afgenomen van drie verschillende groepen respondenten namelijk gedetineerden, kwartierchefs en directieleden. De gedetineerden werden door middel van een steekproef geselecteerd. Om die respondenten op een random wijze te selecteren hebben we een lijst opgevraagd van alle gedetineerden (zowel mannen als vrouwen) die in de laatste drie maanden (januari tot half maart 2017) op tuchtzitting moesten verschijnen. Op basis van die lijst konden we een random steekproef nemen. Voor de eerste selectie hebben we iedere zevende gedetineerde geselecteerd op de lijst. Deze methode hebben we enkele keren moeten herhalen aangezien er veel uitval was (zie deel beperkingen van het onderzoek). Hierdoor hebben we ook de vijftiende en de twaalfde persoon moeten selecteren in een later stadium. We hebben de flyers (zie bijlage) persoonlijk op cel uitgedeeld om zoveel mogelijk het persoonlijk contact te bevorderen. Op de flyer stond vermeld wie wij waren en wat we wilden doen. Er hing er een antwoordstrookje aan dat de gedetineerde kon invullen indien hij/zij bereid was ons te woord te staan. Achttien respondenten werden op deze manier geselecteerd, waarvan vier geïnterneerden. Twee extra geïnterneerden werden op een andere wijze geselecteerd, dit in het kader van de bachelorproef van één van de stagiairs. Aan de kwartierchef van de C-vleugel (waar zich de meeste geïnterneerden bevinden) werd gevraagd wie bereid zou zijn om deel te nemen. Bovendien moest men de Nederlandse (of Engelse) taal machtig zijn en al eens een tuchtsanctie hebben opgelopen. Uiteindelijk werden twintig gedetineerden bevestigd, allen waren mannen (zie deel beperkingen van het onderzoek).

Verder was het voor ons interessant om die resultaten te kunnen vergelijken met het perspectief van andere actoren die ook een rol spelen in de tuchtprocedure. De directie (leden die de tuchtzittingen voorzitten en de strafmaat bepalen) en de kwartierchefs (zij zijn steeds aanwezig op de tuchtzitting) zijn volgens ons ook zeer interessant om te bevragen aangezien we zo misschien bepaalde discrepanties kunnen bemerken en kunnen vaststellen waar er zich problemen voordoen. Voor de directie werd gekozen om de twee personen te bevragen die het vaakst de tuchtzittingen leiden. We hebben drie kwartierchefs bevraagd, van iedere vleugel één.

Voor het verwerken van de data uit de interviews gebruiken we het programma NVivo. Dit is software om kwalitatieve data gestructureerd te verwerken en in bruikbare informatie te gieten. Met deze data hebben we vervolgens geprobeerd om bepaalde tendensen bloot te leggen.

2.4 Beperkingen

Een onderzoek voeren gaat hand in hand met een aantal beperkingen. Deze hebben vooral te maken met de beperkte tijd en middelen die we te onzer beschikking hadden. Onze stageperiode duurde maar een viertal maanden, in deze korte tijd is het natuurlijk niet mogelijk om een heel erg uitgebreid onderzoek te voeren.

Aangezien onze stage zich afspeelde bij de Commissie van Toezicht in de gevangenis van Gent, is de onderzoekssetting van dit onderzoek ook beperkt tot deze gevangenis. Het is dus niet mogelijk om onze resultaten te veralgemenen naar andere gevangenissen in België of in het buitenland. We mogen dus geen uitspraken doen over andere gevangenissen op basis van dit onderzoek.

Onze keuze voor kwalitatieve diepte-interviews brengt ook een aantal beperkingen met zich mee. Het feit dat we hebben gewerkt met uitgewerkte vragenprotocollen kan nogal kunstmatig overkomen voor de mensen die we interviewen. We hebben getracht om dit kunstmatige tijdens het interviewen zoveel mogelijk te vermijden door de interviews op zo'n natuurlijk mogelijke manier af te nemen en door in te spelen op wat er gezegd wordt en via deze manier door te vragen. Ondanks deze beperkingen staan we toch voor de volle honderd procent achter de keuze om enkel maar kwalitatieve diepte-interviews uit te voeren. We hebben getracht om echt de beleving van de tuchtprocedure te vatten en zo onze onderzoeksdoelstelling te bereiken.

We moeten er ook rekening mee houden dat we maar een klein deel van de populatie hebben bevraagd. Slechts twintig gedetineerden werden bevraagd. Omwille van de beperkte tijd was het niet mogelijk om meer gedetineerden te bevragen. Om dezelfde redenen hebben we beslist om enkel de kwartierchefs te bevragen en geen steekproef af te nemen bij de penitentiaire beampten (pba's). Indien we hadden gekozen voor een kwantitatief onderzoek, aan de hand van enquêtes bijvoorbeeld, zouden we meer respondenten in het onderzoek hebben kunnen opnemen. Niettemin leek het voor ons onderzoeksopzet de beste keuze om kwalitatief onderzoek te voeren.

Omdat we niet alle talen even machtig zijn, hebben we enkel maar gedetineerden bevraagd die Nederlands of Engels spreken. Franstalige gedetineerden hebben we niet geselecteerd. Hierdoor vielen vele gedetineerden uit de boot aangezien er heel veel verschillende nationaliteiten aanwezig zijn in de gevangenis. Er was onder andere een grote uitval bij de Franstalige gedetineerden omdat we hen niet hebben geselecteerd. Door de random steekproef werden geen vrouwelijke respondenten bevraagd.

Omdat er minder vrouwen in de gevangenis verblijven was er minder kans dat zij geselecteerd werden, wat hier ook het geval was. De enkele vrouwen die in de lijst voorkwamen en geselecteerd waren hadden de gevangenis reeds verlaten of spraken geen Nederlands of Engels. Alle bevroegde respondenten waren dus mannelijk.

3. Onderzoek

Ons onderzoek bestond uit het bevragen van twintig gedetineerden onder wie zes geïnterneerden. Naast de gedetineerden kozen we er ook voor om drie kwartierchefs te interviewen aangezien zij meer ervaring hebben als pba op de vleugel zelf en dus de interactie en de gevolgen van bepaalde beslissingen kunnen inschatten. Ook zijn zij steeds aanwezig bij de tuchtzittingen als een soort vertegenwoordiger van het personeel. Ten slotte hebben we ook twee directieleden gesproken die de tuchtzitting leiden en de uiteindelijke beslissing over de eventuele opgelegde sanctie nemen. Op deze manier proberen we een globaal beeld te vormen van de wijze waarop gedetineerden het verloop en de afhandeling van de tuchtzaak beleven. Dit toetsen we dan aan wat de kwartierchefs en de directie hierover denken.

In wat volgt zullen we de vier kernwaarden (*humanity, fairness, respect* en relatie met de beamtten) bespreken. We hebben gekozen om in de verslaggeving een opdeling te maken naar de verschillende actoren. Op het einde van de bespreking van iedere kernwaarde is er een korte samenvatting/vergelijking. Naast deze theoretische concepten, hebben we ook nog enkele andere thema's opgenomen in dit onderzoeksrapport. Het gaat over zaken die frequent aan bod kwamen in de interviews (maar moeilijk te plaatsen binnen de kernwaarden), of thema's die ons werden aangereikt door leden van de Commissie. Deze praktische thema's zijn zeer interessant voor de Commissie om een inzicht te krijgen in de detentiebeleving en alles hieromtrent.

3.1 Humanity

Gedetineerden

Een rapport aan de directeur (RAD) is een rapport dat de pba schrijft wanneer een gedetineerde een inbreuk pleegt tegen het huishoudelijk reglement. Dit kan een 2A (lichte overtreding) of een 2B (zware overtreding) zijn. De pba heeft een bepaalde macht ten opzichte van de gedetineerde via de mogelijkheid om hem schriftelijk te rapporteren aangezien zo'n RAD kan leiden tot een sanctie.

Op de vraag of het RAD correct werd opgesteld door de pba vertelden tien op de twintig respondenten dat het RAD correct opgesteld was. Deze tien respondenten hadden er geen problemen mee dat de inbreuk werd vastgesteld en begrijpen dat de regels moeten afgedwongen worden door het personeel. De gedetineerden die vonden dat het RAD niet correct was opgesteld, stelden dat men de regels niet zou kennen rond een bepaalde overtreding of dat er sprake is van fouten in de communicatie tussen de gedetineerde en de pba in het interpreteren van overtredingen. Twee gedetineerden vonden dat de chef met opzet bepaalde elementen van de gebeurtenis overdrijft bij de rapportering om "zelf in zijn recht te zijn".

“En ik wist ook niet dat je maar zoveel pijnstillers op cel mocht hebben. Daarvoor heb ik wel een rapport gehad. Dus iemand heeft mij daarvan verwittigd toen ik moest gaan tekenen en ik wist er eigenlijk niets van.”

“Dus stel u voor, iemand [een gedetineerde] die niet zo goed Nederlands kan spreken en die zegt iets. Zij pakken dat anders op dan iemand die hen wel verstaat bijvoorbeeld. Dus dan komen er dingen bij die er niet bij moeten komen enzovoort.”

De tuchtprocedure is een ingrijpende gebeurtenis in het dagelijkse leven van de gedetineerde. Voor de gedetineerden is het op de tuchtzitting zelf belangrijk dat ze tijd krijgen om hun verhaal te doen en dat de pba's en de directie effectief luisteren naar hun verhaal. Zeven gedetineerden geven aan dat vooral deze elementen hen het gevoel gaven dat ze op een menselijke manier behandeld werden. Het laten uitspreken en luisteren is dus belangrijk.

“Wat ik vind is dat ze mensen moeten laten uitspreken, hun verhaal en hun zegje moeten laten doen waarom dat ze iets gedaan hebben, hoe het komt dat het zover is kunnen komen. En dat doen ze niet vind ik.”

De gedetineerden die een RAD krijgen, hebben een overtreding begaan. We vroegen de gedetineerden of de pba genoeg informatie geeft, aangezien het bij een overtreding handig kan zijn om uit te leggen wat er gebeurd is en waarom het incident niet aanvaardbaar is.

“Als ik een rapport krijg gaan ze op het moment zelf zeggen kijk je hebt een rapport. Maar je hebt sommigen die niets zeggen. Dan moet je bij de adjudant of 'k weet niet bij de kwartierchef dat tekenen en dan staat er uitleg waarom je eigenlijk een tucht gekregen hebt.”

“Op het moment dat het geschreven wordt? Normaal is het de bedoeling als een chef een tuchtrapport schrijft dat hij dan ook aan de gedetineerde zegt waarom hij dat gekregen heeft en waarom. Dat is wel de bedoeling. Het zou kunnen dat niet alle chefs dat op het moment zelf meedelen.” (kwartierchef)

Acht gedetineerden zeggen dat het van chef tot chef afhangt of er voldoende uitleg wordt gegeven. Naast de persoon die het RAD opstelt heeft ook de soort overtreding een invloed op de mate waarin de gedetineerde geïnformeerd wordt. Wanneer er bijvoorbeeld een conflict is ontstaan tussen de gedetineerde en de pba en de gedetineerde zich wat opstandig gedraagt, is het voor de pba moeilijker om meteen een gesprek aan te gaan. Ook is er, volgens enkele gedetineerden, onduidelijkheid over of de gedetineerde al dan niet een tuchtrapport krijgt tot het moment dat hij het document over de kennisgeving onder ogen krijgt.

De beslissingsmacht om al dan niet een RAD te schrijven ligt uiteindelijk bij de pba op de vleugel. Deze persoon zal beslissen of hij een conflict of overtreding oplost met een informele berisping of meteen een RAD schrijft. Vijf van de gedetineerden vinden dat het afhankelijk is van de pba die op de vleugel aanwezig is of al dan niet een waarschuwing wordt gegeven. Ook de vorm van de inbreuk heeft een invloed of er meteen tot een RAD wordt overgegaan.

“Dat is te zien he of ze goed geslapen hebben of niet he. Bij sommigen, maar de meesten geven geen tuchtrapporten. Als je respect geeft krijg je respect terug. Bij sommigen duurt dat wat langer om af te dwingen maar zo gaat het meestal.”

Kwartierchefs

De kwartierchefs vinden dat er wel goed omgesprongen wordt met de behandeling van de gedetineerden tijdens de tucht. De proportie van de strafmaat met het vergrijp is belangrijk voor hen, samen met de attitude van de gedetineerde op de tuchtzitting. Volgens één kwartierchef is empathie één van de manieren om een menselijke behandeling te garanderen.

Op het vlak van het al dan niet snel schrijven van een RAD is het ook de mening van de kwartierchefs dat sommige pba's sneller schrijven dan anderen. Het is uiteindelijk wel de pba die altijd zelf beslist of hij/zij een RAD wil schrijven. De kwartierchefs zeggen dat het de bedoeling is om bij een overtreding uit te leggen waarom een gedetineerde een RAD krijgt maar ze denken ook dat het mogelijk is dat niet alle chefs dat op dat moment ook doen.

“Ja wij zeggen wel van: als er een rapport geschreven wordt, zeg tegen de persoon dat hij weet dat hij een gehad heeft he. Want anders de dag nadien wordt hij opgeroepen allé en is het ineens van je moet naar de tuchtcommissie onverwachts en dan beginnen de problemen he.”

“Eigenlijk als je niet zo rap schrijft, en hen de eerste kans geeft om het niet meer te doen ga je rapper respect krijgen van de gedetineerden en op die manier op langere termijn minder problemen hebben.”

Directie

De directie vindt een individuele behandeling van zaken belangrijk. Ook het luisteren naar de gedetineerden op de tuchtzitting zelf is essentieel om op correcte wijze tot de waarheidsvinding over te gaan. Aan de andere kant zit er wel druk op om de tuchtzitting op een behoorlijke tijd af te werken aangezien er zes personeelsleden in de tuchtzitting aanwezig zijn. Dat zorgt voor extra druk op de andere personeelsleden, want zij moeten dezelfde taken met minder personeel uitvoeren.

Aan de directie vroegen we of er grote verschillen zijn tussen de verschillende pba's bij het schrijven van de rapporten en hoe ze daar mee omgaan. Er zijn volgens de directie wel degelijk grote verschillen om verschillende redenen. Een goede beambte kan iemand zijn die weinig schrijft omdat hij/zij alles oplost door te praten of de beambte schrijft daarentegen veel omdat hij/zij de regels goed volgt. Een slechte chef kan veel schrijven of daarentegen rond het probleem heen lopen om zo geen papierwerk te moeten doen. De pba's zijn ook niet altijd tevreden met de straf die door de directie wordt opgelegd, soms vinden ze deze te licht.

Omdat er blijkbaar wel verschillen zijn vroegen we de directie of zijzelf richtlijnen geeft aan het personeel inzake het tuchtbeleid. De directie meent dat ze wel instructies en richtlijnen voor de pba's kunnen herhalen in de hoop dat het iets opbrengt. Maar ze zeggen ook dat de pba's soms van mening zijn dat de straffen niet streng genoeg zijn omdat het al de zoveelste keer is dat die inbreuk gepleegd wordt. Aangezien de pba soms pas een rapport geeft na een aantal overtredingen en/of waarschuwingen weet de directie niet altijd dat het niet over de eerste overtreding gaat. Hierdoor kan wat wrevel ontstaan bij het personeel.

We vroegen aan de directie op welke manier er uitleg wordt gegeven bij het schrijven van zo'n rapport. De directie meent dat er geen uitleg wordt gegeven behalve dat er een RAD wordt opgesteld. De gedetineerde krijgt voorts een kopie van “het bureau tucht”. Dat bureau vraagt ook aan de gedetineerde of hij een advocaat wenst.

De rapporten die door de pba's worden opgemaakt zijn meestal het resultaat van overtredingen die door de pba's als problematisch beschouwd worden. Daarom denkt de directie dat er meestal eerst een (reeks van) waarschuwing(en) aan vooraf ging(en).

Vergelijking

De helft van de gedetineerden is het erover eens dat de rapporten aan de directeur correct worden opgesteld. Wanneer de gedetineerden het niet correct vinden is dat meestal te wijten aan het feit dat ze de regels niet kennen of een slechte communicatie.

De directie en de kwartierchefs zijn van oordeel dat bepaalde beambten sneller een RAD opstellen dan anderen. Acht gedetineerden zeggen dat het van chef tot chef afhangt of er voldoende uitleg wordt gegeven bij het schrijven van een RAD. Volgens de directie wordt er bij het schrijven van een RAD door de pba geen uitleg gegeven. De kwartierchefs zijn van mening dat het wel de bedoeling is om wat duiding te geven omdat, indien de gedetineerde niet weet dat hij een RAD krijgt, er bij de kennisgeving problemen kunnen ontstaan.

Voor een menselijke behandeling vinden zowel de directie als de gedetineerden het belangrijk dat er geluisterd wordt. Volgens de directie ligt er op het directielid extra druk om alle tuchtzaken tijdig af te handelen omdat voor de tuchtzitting personeel uit het cellulair deel wordt genomen waardoor de andere pba's extra worden belast.

3.2 Fairness

Gedetineerden

Ten eerste hebben we een vraag gesteld over de gelijke behandeling tijdens de tuchtzitting. De helft van de geïnterviewde gedetineerden antwoorden meteen dat men niet gelijk behandeld wordt. Volgens deze gedetineerden houdt de directie rekening met de persoonlijkheid van de gedetineerde en de reputatie van de gedetineerde. Twee gedetineerden halen aan dat een rustiger personen minder zwaar gestraft wordt. Ook oefent de in het verleden opgelegde tuchtsancties een grote invloed uit. De directie zal strenger sanctioneren wanneer de gedetineerde al meerdere malen op tuchtzitting is moeten verschijnen, zeker wanneer het steeds voor hetzelfde feit is. Een gedetineerde die vroeger fatik¹ was, vermeldt dat hij zwaarder gesanctioneerd werd omwille van zijn vertrouwensfunctie. Hij had het vertrouwen geschonden van de directie en het sectiepersoneel, hierdoor zou hij een zwaardere straf hebben gekregen. Slechts drie personen antwoorden dat er wel een gelijke behandeling is.

“De wet is gelijk voor iedereen maar niet iedereen is gelijk voor de wet.”

We hebben ook gepeild naar de consistentie in straffen: heeft men de indruk dat gedetineerden die soortgelijke feiten plegen op dezelfde manier bestraft worden? Deze vraag (en de antwoorden) hangt samen met de vraag over de gelijke behandeling. We zien hier dan ook dezelfde tendens. Dit bleek geen eenvoudige vraag te zijn aangezien vijf gedetineerden aangaven geen idee te hebben of er al dan niet consistent gestraft wordt. Dit kwam omdat ze weinig in contact gekomen zijn met meerdere tuchtsancties en dus ook niet kunnen vergelijken of niet veel contact hebben met medegedetineerden. De helft van de gedetineerden vindt dat personen die gelijke feiten plegen niet op dezelfde manier

¹ Gedetineerde met een ondersteunende functie (betaalde arbeid) voor het gevangenispersoneel

worden bestraft. Die ongelijke behandeling is te wijten aan het feit dat de directie rekening houdt met voorgaande tuchtsancties en het gedrag van de gedetineerde. Eén persoon haalt aan dat men de sancties sterk gaat personaliseren, hierdoor is er ook minder consistentie. Deze gedetineerde gaat zelden op wandeling, met een individuele wandeling kunnen ze hem niet straffen. De directie bestraft de gedetineerde dan op een andere manier, bijvoorbeeld door hem iets anders te onthouden.

Of men de tuchtprocedure als rechtvaardig beschouwt, heeft ook te maken met het feit of men zich voldoende heeft kunnen laten horen tijdens de tuchtzitting. Heeft men voldoende tijd gekregen om zijn kant van het verhaal te laten horen? Elf gedetineerden vinden dat ze voldoende tijd hebben gekregen om hun versie van de feiten te geven. Eén persoon zegt dat er de eerste keer wel wordt geluisterd, maar bij herhaling wordt dit steeds minder. Enkele gedetineerden halen ook aan dat het afhankelijk is van welke directeur de zitting leidt. Eén gedetineerde meldt dat de tijd die men krijgt afhankelijk is van het aantal gedetineerden die dezelfde voormiddag nog moeten verschijnen op tuchtzitting. Het is dus volgens deze gedetineerde afhankelijk van hoe snel het allemaal moet gaan.

Vervolgens werd er gevraagd of men het gevoel heeft dat men op de zitting rekening houdt met de verklaring. De gedetineerde kan zoveel tijd krijgen als hij wil, wanneer de directie niet naar hem luistert en dus geen rekening houdt met zijn verklaring, zal dit niet bijdragen tot een gevoel van rechtvaardigheid. De antwoorden op deze vraag waren heel erg divers. Sommigen vinden dat er wel rekening mee wordt gehouden, dat de directie toch gaat individualiseren. Toch vinden negen gedetineerden dat er te weinig rekening wordt gehouden met hun verklaring; de sanctie zou vooraf al genomen zijn of de directie zou steeds de kant van de pba's kiezen.

Indien de gedetineerde zich kan vinden in de genomen beslissing op de tuchtzitting, zal dit ook positief bijdragen tot het gevoel van rechtvaardigheid. Daarom vroegen we de gedetineerden of ze zich konden vinden in de genomen beslissing. Vonden ze de uitkomst terecht? Tien gedetineerden gingen akkoord met de beslissing, tien andere niet. Hier moet er wel een nuancering worden aangebracht. Sommige gedetineerden hadden nog maar enkele keren (of één keer) op tuchtzitting moeten verschijnen, anderen hadden tijdens hun detentie al meerdere keren (tot wekelijks) een tuchtzitting meegemaakt.

Kwartierchefs

Omtrent *fairness* vroegen we de drie kwartierchefs (van de verschillende vleugels) drie zaken, gelijklopend met de vragen die aan de gedetineerden werden gesteld.

De drie kwartierchefs vinden dat gedetineerden op een gelijke manier behandeld worden op de zitting. Twee kwartierchefs halen aan dat de frequentie waarmee een gedetineerde op de tuchtzitting verschijnt ook wel een rol speelt. Een gedetineerde zal strenger bestraft worden wanneer hij tien keer hetzelfde feit pleegt dan wanneer het de eerste keer is dat hij een inbreuk begaat. Eén kwartierchef vermeldt dat alle gedetineerden op een gelijkaardige basis behandeld worden.

De vraag of er consistent wordt gestraft hangt hiermee samen. Het tuchtverleden heeft een grote invloed. Eén kwartierchef antwoordde dat er meestal wel consistent wordt gestraft aangezien er op bepaalde inbreuken een vast tarief staat.

Alle drie de kwartierchefs geven aan dat ze niet altijd akkoord gaan met de beslissing die de directie neemt in een tuchtdossier. Eén persoon haalt aan dat dit vooral een probleem is bij geweldpleging op het personeel. Volgens een richtlijn moet een gedetineerde voor negen dagen naar de strafcel wanneer

er ernstige agressie wordt gepleegd ten opzichte van een personeelslid. Dit gebeurt niet steeds en zorgt dus wel af en toe voor onenigheden met de personeelsleden. Ook al gaat men niet akkoord met de uitkomst, het feit dat men inspraak krijgt wordt heel erg gewaardeerd. Men haalt aan dat de directeur nog steeds de eindbeslissing neemt en dat men zich daar moet bij neerleggen, maar dat hij/zij wel aandacht heeft voor de inbreng van de kwartierchefs.

Directie

Aan de directieleden werd gevraagd of zij een groot verschil merken tussen hem/haarzelf en zijn/haar collega's. Ook stelden we de vraag over de consistentie van straffen en de vraag waarmee zij rekening houden bij het bepalen van de strafmaat.

Beide directieleden geven aan dat er tussen hen wel degelijk verschillen zijn. De één neemt al meer tijd dan de ander, maar beiden hebben wel min of meer dezelfde ideeën rond de uitvoering van de tuchtzitting. Ook worden de uitkomsten van de tuchtzittingen steeds gemaild, zo is het mogelijk om te kijken op welke manier hun collega's sanctioneren. We hebben het tijdens het interview ook gehad over een soort van tarievenlijst, waarin zou staan welke sanctie bij welke inbreuk wordt opgelegd. Het is de bedoeling dat dit in de toekomst gerealiseerd wordt. Een vast tarief vindt men te strikt, men zou graag met minima en maxima werken, zo heeft men nog de mogelijkheid om de sanctie aan te passen naargelang de omstandigheden. Aangezien men dan toch een soort van richtlijn krijgt, biedt dit meer zekerheid voor de directieleden maar ook voor de gedetineerden.

Bij het bepalen van de strafmaat kijkt men naar de persoonlijkheid, de omstandigheden en de voorgeschiedenis van een bepaalde gedetineerde.

Vergelijking

De kwartierchefs antwoorden resoluut dat er een gelijke behandeling is. Bij de gedetineerden vindt de helft nochtans dat men niet gelijk behandeld wordt. De elementen waarom er niet steeds een gelijke behandeling is komen wel in de antwoorden van beide groepen terug. De tuchtgeschiedenis en persoonlijkheid van de gedetineerde spelen een grote rol, dit beaamt de directie ook. Het al dan niet consistent straffen hangt hiermee samen.

Alhoewel men vindt dat er niet steeds iets wordt gedaan met de informatie, kregen we overwegend positieve antwoorden op de vraag of de gedetineerden voldoende tijd kregen om hun verhaal te brengen.

De ene helft van de gedetineerden gaat niet akkoord met de gegeven tuchtsanctie, de andere helft wel. Alle kwartierchefs geven aan dat ze wel eens niet eens zijn met een sanctie die de directie oplegt. Dit is vooral het geval bij fysiek geweld naar personeelsleden toe. Wel apprecieert men de inspraak die men krijgt op de zitting.

3.3 Respect

Op een tuchtzitting en voor de *procedural justice* is het belangrijk dat de gedetineerden en het personeel in een klimaat van wederzijds respect kunnen functioneren. Dit komt beide partijen ten goede.

Gedetineerden

Om dit concept te bevragen vroegen we of de gedetineerde zich met respect behandeld voelde tijdens de tuchtzitting. Acht van de bevroegde gedetineerden voelen zich met respect behandeld. De twaalf andere gedetineerden hadden uiteenlopende redenen waarom ze vonden dat dit niet het geval was. De meeste opmerkingen hadden betrekking op de directie. Het hangt voor een viertal gedetineerden af wie de zitting leidt en wat hun relatie is met dit directielid. Twee anderen vonden dan weer dat de chefs maar niet de directieleden de gedetineerden respecteerden. De andere redenen zijn dat de directieleden niet voldoende luisteren en de gedetineerde onderbreken of dat naar de gedetineerde zonder advocaat niet lang of goed geluisterd wordt.

Omdat de luisterbereidheid een belangrijk topic is in de perceptie van de rechtvaardigheid en ook samenhangt met een blijk van respect hebben we dit ook bevroegd. De vraag was of de gedetineerden het gevoel hebben dat er naar hen voldoende geluisterd wordt op de tuchtzitting. Zeven gedetineerden vonden dat ze hun verhaal konden brengen en dat er naar hen geluisterd werd. Vijf gedetineerden vonden dat het afhing van het directielid dat de tuchtzitting voorzat. Twee gedetineerden vonden dan weer dat de directie enkel naar de chefs luistert en geen rekening houdt met wat zij te vertellen hebben. Vier gedetineerden konden hun verhaal niet afronden door tijdsgebrek. Twee gedetineerden hadden dan weer het gevoel dat er wel geluisterd werd maar dat er niets met die informatie werd gedaan. Bij de gedetineerden die niet het gevoel hadden dat ze hun verhaal hadden kunnen doen is er de indruk dat men veel gedetineerden moet zien op korte tijd. Dit zorgt voor heel wat frustraties.

“Dat hij zijn zegske niet had kunnen doen. Dus dat ze het niet te lang willen trekken ook he. Omdat als ge met veel zijt dat het wat rapper moet gaan maar toch is het de bedoeling dat je uw zeg kan doen he.”

Kwartierchefs

Bij de kwartierchefs werd de vraag iets anders geformuleerd: “Denk je dat de gedetineerden zich met respect behandeld voelen en hoe zorg je ervoor dat ze zich zo zouden voelen in de tucht?”

Twee chefs vonden dat, zoals bij de meeste aspecten van het gevangenisleven, het een kwestie is van respect geven en krijgen. Volgens een kwartierchef moet men ook niet veel hoffelijkheid verwachten van de gedetineerden aangezien “men hier voor een reden zit”.

Directie

De directie geeft aan dat het luisteren en een gepersonaliseerde aanpak van de gedetineerde een invloed heeft op een gevoel van respect tijdens de tuchtzitting. Dit zijn elementen die ook terugkomen in de vraag over de menselijke behandeling van de gedetineerden.

Vergelijking

Het respect waarmee (vooral tijdens de tuchtzitting zelf) de betrokkenen elkaar bejegenen, hangt volgens de gedetineerden, kwartierchefs en directie af van wederzijds respect geven en krijgen. Of de gedetineerden zich met respect behandeld voelen (acht gedetineerden dachten van wel) hangt af van een aantal factoren. De persoonlijke voorkeur van de gedetineerde kan een rol spelen: met het ene directielid kan er een betere verstandhouding zijn dan met het andere directielid. Los van de persoon is het gevoel of er naar de gedetineerde geluisterd wordt en of de gedetineerde al dan niet onderbroken wordt belangrijk. Ook leeft er bij sommigen het gevoel dat de gedetineerde met een advocaat meer gehoor krijgt.

3.4 Relatie

Gedetineerden

De relatie met de penitentiaire bewakingsassistenten speelt ook een belangrijke rol in de manier waarop de gedetineerden hun detentie beleven en ook in de beleving van de tuchtprocedure. Het contact met een beambte kan veranderen als hij of zij een rapport heeft opgesteld. We vroegen de gedetineerden of ze een verandering merken in de omgang met de pba's voor en na de tuchtprocedure.

Tien gedetineerden antwoorden negatief op deze vraag. Zes gedetineerden antwoorden dat er in hun geval wel een merkbaar verschil was. Eén gedetineerde antwoordt dat de relatie met de pba alleen verandert wanneer hij de tuchtprocedure als onrechtvaardig beschouwt. Een andere gedetineerde zegt dat de relatie wel verandert, vooral dan van zijn kant, maar dat zijn boosheid na verloop van tijd wel wegebt. Er werd ook aangehaald dat de betrokken pba zelf wat meer afstand houdt na een tuchtprocedure.

“Weet je dat is.. De eerste dagen is dat moeilijk omdat.. Versta je? Maar nadien ja, ze zegt van eten, wat moet ge zeggen? Ja. Dan begint ge te spreken hé.”

Volgens tien gedetineerden beïnvloedt de tuchtzaak hun relatie met de pba dus niet merkbaar. Dit heeft vooral te maken met de professionaliteit van de beampten en de perceptie die de gedetineerden hebben over hun inbreuk, vooral de erkenning dat men een fout heeft begaan speelt een grote rol. Indien zij het RAD als rechtvaardig beschouwen, zal hun relatie met de beambte die het rapport heeft geschreven niet veranderen. Zij zien in dat ze een fout hebben begaan en aanvaarden hun sanctie.

“Nee, in mijn geval toch niet. Tis mijn eigen fout, als ik de regels overtreed.”

“Between me and him? Normal. He didn't wrote it because he hates me or something.”

Een geïnterneerde haalt aan dat de relatie totaal niet verandert, zelfs niet toen hij een beambte fysiek had aangevallen. Het is een persoon die (zoals hij zegt) heel goed overeenkomt met alle pba's en zelfs na feiten van agressie verandert deze relatie niet, omdat ze hem kennen en op de hoogte zijn van zijn problematiek.

Kwartierchefs

We stelden dezelfde vraag aan de drie kwartierchefs; merken zij een verandering in de omgang met de gedetineerden voor en na de sanctie? Alle drie erkennen deze verandering.

Er wordt aangehaald dat er soms, van de kant van de gedetineerden, wel eens haatgevoelens ontstaan. Vaak slijten deze na verloop van tijd, maar soms blijven de haatgevoelens en is een overplaatsing naar een andere vleugel noodzakelijk. Er zijn ook gedetineerden die koppig gedrag vertonen en bijvoorbeeld geen goedendag meer willen zeggen, maar ook dit slijt na verloop van tijd.

Een kwartierchef haalt aan dat de relatie met de gedetineerde niet verandert tenzij er sprake is van fysieke of verbale agressie. Het personeel zal professioneel blijven handelen en “het hoogstnodige doen”, maar de interactie zal wel minder zijn.

“Ik zeg maar, we gaan niet over koetjes en kalfjes beginnen babbelen met iemand die, ik zeg maar iets, een slag gegeven heeft ofzo.”

Directie

Ook de directie erkent dat een tuchtzaak de omgang tussen gedetineerden en de penitentiaire beampten kan beïnvloeden. Er wordt wel benadrukt dat dit afhankelijk is van zowel de gedetineerde als het personeelslid, ook de specifieke omstandigheden zouden een belangrijke rol spelen.

“Soms zijn er excuses, nog redelijk frequent vind ik. En soms zijn die excuses ook een nieuwe start of allez, in feitelijk een stap vooruit tegenover de situatie voor het tuchtrapport. Soms is er blijvende wrok en het gevoel gezocht te worden.”

We vroegen de directieleden ook welke de meest voorkomende reacties zijn van gedetineerden wanneer een RAD wordt opgesteld en of zijzelf iets kan veranderen aan negatieve reacties. Volgens de directieleden hangt het er vooral van af of de gedetineerde beseft dat hij over de schreef is gegaan. Wanneer de gedetineerde dit beseft zal zijn reactie vaak minder negatief zijn. Als een gedetineerde ‘fel opgefokt’ is en niet akkoord gaat met het RAD, kan er weinig aan gedaan worden.

“Ik heb totaal geen idee wat ik zou moeten zeggen op, hoe kunt ge maken dat daar minder negatieve reacties zijn. Allez, op het moment dat dat conflict, op het moment dat daar een rapport geschreven wordt is er al een conflict. Meestal met de chef die het rapport opstelt. De.. Ik heb daar geen idee van.”

Vergelijking

Tien gedetineerden vinden dat de relatie met de beampte niet verandert na een tuchtrapport. Er komen soms wel gevoelens van boosheid naar boven (zeker wanneer men niet akkoord gaat met het opstarten van de tuchtprocedure), maar deze gevoelens slijten na verloop van tijd. Ook de kwartierchefs beamen dit. Soms zijn de haatgevoelens echter van blijvende duur en dan is soms een overplaatsing naar een andere vleugel nodig. De directie erkent dat er een verandering kan zijn in de omgang tussen gedetineerden en pba's, maar dit is zowel afhankelijk van de gedetineerde als van het personeelslid.

3.5 Aanbevelingen

Als afsluitende vraag vroegen wij de gedetineerden naar aanbevelingen. Wat kan er volgens hen beter? Wat zouden zij veranderen in de tuchtcontext indien ze die kans kregen?

Drie gedetineerden geven aan dat zij tevreden zijn over de procedure zoals deze nu verloopt. Die drie bevraagden voelen zich correct behandeld en zouden niets veranderen aan de huidige procedure.

Er wordt viermaal aangehaald dat de directie meer moet luisteren. De directie moet luisteren vooraleer zij conclusies trekt en zij moet ook meer tijd nemen om naar hun kant van het verhaal te luisteren.

“Voor mij persoonlijk, meer tijd. Dat ze echt meer luisteren, dat je je zeg kunt doen. Ik zeg het van respect, ze zijn vriendelijk. Dat is anders dan dat ze je grof behandelen dat vind ik niet. Maar tijd he..”

Een gedetineerde geeft als antwoord dat er in de eerste plaats geen tuchtrapport zou mogen komen, dat men dit zoveel mogelijk moet vermijden. Een andere persoon meldt dat, als de gedetineerde nog geen tucht heeft gehad of als de gedetineerde de procedure niet kent, op voorhand aan de gedetineerde de procedure moet worden uitgelegd. Hij zou ook graag de mogelijkheid hebben om een vorm van beroep aan te tekenen. Een andere gedetineerde vindt dat er één persoon moet aangesteld worden voor de tuchtzitting en geen vijf omdat er zo vriendjespolitiek gecreëerd wordt. Er wordt tweemaal vermeld dat men graag de pba die het RAD schrijft op de tuchtzitting wil hebben, dit omdat men dan naar beide partijen zou luisteren. Tenslotte wordt er nog aangehaald dat de procedure via een rechter zou moeten verlopen, dat de gedetineerde de familie graag wil verwittigen (wanneer er door de sanctie bijvoorbeeld geen bezoek mogelijk is) en dat de gedetineerde graag de mogelijkheid zou hebben om tussen een paar sancties te kiezen.

Drie gedetineerden weten niet te antwoorden op deze vraag. Bij één gedetineerde ligt dit aan het feit dat hij nog maar één keer een tuchtzitting heeft meegemaakt.

3.6 Diverse

Kennis tuchtprocedure en huishoudelijk reglement

De eerste keer dat een tuchtrapport wordt opgesteld, kan voor de gedetineerde een ingrijpende gebeurtenis zijn en een breuk uitmaken in de routine die eigen is aan de detentie. Daarom is het belangrijk dat een gedetineerde voldoende op de hoogte wordt gesteld van de procedure. Op deze manier is hij beter voorbereid en kan hij beter vatten wat hem te wachten staat. Dit draagt bij tot een gevoel van procedurele rechtvaardigheid.

De meerderheid van de gedetineerden vindt dat hij niet genoeg informatie heeft ontvangen over de tuchtprocedure. De gedetineerde wist dus niet wat hem te wachten stond. Eén gedetineerde meldt dat pba's de informatie geven die ze moeten geven, maar dat het daar dan ook bij blijft. Het gebeurt ook dat de gedetineerde de informatie krijgt van een celgenoot. Slechts één gedetineerde antwoordt dat hij genoeg informatie heeft gekregen. De gedetineerde krijgt wel schriftelijk een document waarin alle informatie staat en dat moet worden getekend voordat de tuchtzitting plaatsvindt, maar dit is volgens de gedetineerde niet voldoende.

“Eigenlijk totaal niet. Als ge dat nog niet meegemaakt hebt, een tucht, dan sta je er eigenlijk een beetje van, wat ga er nu gebeuren? Eigenlijk, nee.”

We stelden dezelfde vraag aan de drie kwartierchefs. Hun antwoord luidt dat er wat informatie staat in de informatiebrochure die de gedetineerde krijgt bij het binnenkomen, maar dat de hele tuchtprocedure waarschijnlijk niet gekend is. Een andere kwartierchef zegt dat de gedetineerde meestal wel op de hoogte is van het verloop van de procedure, behalve wanneer het de eerste keer is. Een andere kwartierchef bevestigt dit, maar nuanceert dit enigszins. Sommige geïnterneerden begrijpen de tuchtprocedure niet omwille van hun problematiek, hoe vaak men het ook uitlegt. Wat de kwartierchefs wel doen, is de pba's aanraden om de gedetineerde op de hoogte te stellen van het feit dat een rapport wordt opgesteld. Zo vallen de gedetineerden niet uit de lucht wanneer ze vernemen dat ze naar de tuchtzitting moeten gaan.

Aan de directie werd de vraag gesteld hoe de directie probeert de gedetineerden voldoende op de hoogte te brengen van het verloop van de tuchtprocedure.

” De gedetineerde wordt op de hoogte gebracht, dat moet zo. Door de chef dat er een rapport geschreven wordt. En op het moment, zoals ge weet dat dat bij de directeur komt die dan beslist 2a, gedetineerde roepen buiten de tuchtprocedure om. Als dat 2b wordt is het een tuchtprocedure en wordt de gedetineerde geroepen door iemand van het tuchtsecretariaat om te vragen of hij een advocaat wil. Dus op dat moment weet hij dat hij effectief op de tuchtzitting verschijnt. “

We vroegen de gedetineerden of ze een huishoudelijk reglement hadden gekregen bij het binnenkomen. Hoofdstuk zeventien is namelijk gewijd aan de tuchtprocedure. De inbreuken en sancties worden opgelijst zoals het in de Basiswet staat. Ook staat de procedure kort beschreven. Dit kan hen in beperkte mate een idee geven over het verloop van de tuchtprocedure.

Twee gedetineerden zeggen dat zij het reglement niet hebben ontvangen. De overige achttien hebben dit reglement wel in hun bezit. Enkele gedetineerden die het Nederlands niet machtig zijn, klagen erover dat zich geen reglement in hun moedertaal (of een andere taal die ze wel begrijpen zoals het Engels) hebben gekregen. We moeten hier wel bij vertellen dat ze ook geen vertaling hebben gevraagd aan de pba's. De personen die het reglement hebben gelezen, vinden dat er niet voldoende in staat. De grootste kritiek is dat het huishoudelijk reglement niet geüpdatet is. Het is nog een reglement van 2014 en sindsdien zijn vele zaken veranderd. Bijvoorbeeld de bezoeken die erin staan, zijn niet meer correct.

”Ik zeg ik ben gestopt met dat reglement te lezen want dat reglement klopt gewoonweg niet meer. Dus die bezoeken kloppen niet meer, uh, telefoonuren kloppen niet meer, het zijn gewoon veel dingen die erin staan die niet meer kloppen dus.. Ge kunt er niet echt op voortgaan.”

De directie erkent dat dit een probleem is, maar zegt dat het niet eenvoudig is om dit aan te passen.

”Ja ik denk dat heel ons huishoudelijk reglement ook om praktische wijzigingen.. Regeling bezoeken enzo, dat mocht iemand eens tijd hebben, een stagiair ofzo, om dat eens ter hand te nemen en eens te kijken. Er is heel veel informatie, praktische die niet meer klopt en ik denk dat inderdaad ook een tuchtprocedure uitleggen feitelijk thuishoort in het huishoudelijk reglement.”

“Maar om dat aan te passen. Wij kunnen dat niet zomaar aanpassen. Je mag dat maximum zoveel keer om de zoveel jaar, ik weet het niet vanbuiten. Aan de minister voorleggen dus dat is niet dat wij dat zomaar kunnen toevoegen.”

Advocaat

Bij de tuchtzittingen heeft een gedetineerde het recht op een advocaat. Bij geïnterneerden is de aanwezigheid van een raadsman verplicht. Aangezien het niet steeds verplicht is, vroegen wij ons af of de hulp van een advocaat volgens de gedetineerde een verschil maakt.

De geïnterneerden waren allen positief over de invloed van hun advocaat tijdens de tuchtzitting. Eén geïnterneerde vond dat hij met een raadsman geloofwaardiger kon overkomen en dat hij ook meer tijd kreeg om zijn uitleg te doen.

“Dat helpt zeker. Uhm. Want ik denk dat er.. altijd.. ‘k Heb zo dat gevoel dat er toch meer tijd gegeven wordt.. tijd gegeven wordt.. aan advocaat of aan u, want mijn geloofwaardigheid als gedetineerde, wordt al.. onmiddellijk ongeloofwaardig opgesteld.”

Bij de andere gedetineerden hadden zeven van de veertien een advocaat gevraagd voor hun tuchtzitting. De gedetineerden oordelen verschillend over de advocaten die daar aanwezig zijn. Twee gedetineerden vinden dat de directie dan meer gedwongen wordt om te luisteren naar hun verhaal en zo krijgt men ook meer tijd. Twee gedetineerden vonden het dan weer niet nuttig. Bij de ene gedetineerde vond de advocaat dat hij zijn verhaal niet had kunnen doen en de andere vond dat zijn advocaat te veel geld kost en dat het hem die kostprijs niet waard is.

De gedetineerden die geen advocaat hadden op de zitting, hadden voordien al eens een advocaat genomen maar vonden dat het geen verschil maakte en besloten daarom om geen advocaat meer te vragen. Een andere gedetineerde meldde dat zijn advocaat niet wou komen voor een tucht en een ander vond ook dat het niet genoeg helpt en gewoon te veel geld kost.

Getuigen

In artikel 144 § 5 voorziet de Basiswet in de mogelijkheid om getuigen te horen tijdens de tuchtzitting. Gebeurt dit ook in de praktijk? We moeten wel opmerken dat we deze vraag niet consequent aan iedereen hebben gesteld. Slechts aan tien gedetineerden werd hierover iets gevraagd en acht gaven een bruikbaar antwoord.

Vijf gedetineerden geven aan dat ze weten dat het mogelijk is om een getuige op te roepen. Drie personen hebben nog nooit gevraagd om een getuige op te roepen en één gedetineerde weet ook niet hoe het juist in elkaar zit. Twee gedetineerden hebben al verschillende malen om een getuige gevraagd, maar deze getuigen zijn nooit opgeroepen voor de tuchtzitting. Drie personen zijn totaal niet op de hoogte van het feit dat men een getuige mag vragen.

Eén kwartierchef werd gevraagd of er af en toe getuigen worden opgeroepen. Hij zegt dat dit mogelijk is; zowel gedetineerden als pba's kunnen dit verzoeken. Het gebeurt volgens hem niet zo vaak, maar het komt wel eens voor.

We stelden de directieleden de vraag of het vaak voorkomt dat de directie getuigen hoort en waarom dit al dan niet gebeurt. De directie zegt dat men zelden getuigen oproept wanneer een gedetineerde hier om vraagt. Wat wel gebeurt is dat men soms, na de tuchtzitting dan, de pba bij zich roept en navraag doet over het voorgevallen feit. Een directielid geeft ons een voorbeeld. Toen een beambte er expliciet werd bijgeroepen, is dat helemaal negatief uitgedraaid. Het werd een welles-nietes-discussie en de gedetineerde en de pba begonnen tegen elkaar te roepen. Zo'n zaken zijn nog voorgekomen zodat de directie ervan afziet nog getuigen op te roepen. Het gebeurt soms ook dat de beampten het gevoel krijgen dat ze op het matje worden geroepen, terwijl eigenlijk het tegendeel waar is.

“Ik ga zelden de chef roepen. Wat ik nog minder doe is gedetineerden roepen als getuige. Zeker niet op de zitting. En ja soms, soms ga ik wel eens luisteren als er een achtergrond is van problemen met de chef of [dergelijke problemen]toch gesuggereerd worden.”

“Allez, stel nu dat het een tuchtrapport is van een chef van wat je al een aantal keer vragen bij gehad hebt of wat rare tuchtrappen, dan kan het wel zijn dat de fatik die op die vleugel werkt of op die sectie, die, van wie ik weet dat, of vermoed dat die getuige was van het incident, maar dan is het heel delicaat hé. Dan, tegenover personeel maar ook tegenover gedetineerden. Uh, ja, wat moet hij zeggen? Gaat hij eerlijk zijn, gaat hij oneerlijk zijn ten gunste of gaat hij oneerlijk zijn ten nadele van de chef?”

Betekening

Volgens artikel 144 §7 van de Basiswet wordt de gedetineerde binnen 24 uur na de tuchtzitting in kennis gesteld van de beslissing en van de beweegredenen waarop zij steunt. We vroegen aan de gedetineerden of de sanctie die op de tuchtzitting werd uitgesproken overeenkomt met wat op het formulier staat en of de termijn wordt gerespecteerd. Op één geval na zegt iedereen dat dit correct verloopt.

Individuele opsluiting

Eén gedetineerde vertelde dat men geen recht op een wandeling heeft of geen bezoek mag ontvangen wanneer men in de strafcel zit. In de Basiswet staat dit nochtans anders. Iedereen heeft recht op één uur individuele wandeling en na drie dagen mag men bezoek ontvangen. We vroegen aan de directie of dit correct is.

” Je hebt bezoek en je hebt je wandeling. Maar hier dat maakt niet uit, als je in het cachot zit heb je geen recht op wandeling. Recht op niets eigenlijk. “(gedetineerde).

Volgens de directie is de praktijk sinds enige tijd veranderd. Vroeger moest de gedetineerde zelf vragen naar zijn individuele wandeling. Nu vraagt de chef dat 's ochtends, vlak voor de wandeling plaatsvindt. Om praktische redenen wordt dit meestal 's ochtends georganiseerd, om half acht, acht uur. Het gebeurt dat de gedetineerde dan nog in zijn bed ligt en geen zin heeft om al op te staan. Dan heeft de gedetineerde in principe zijn kans verkeken.

Een persoon die op strikt regime zat, klaagde over het feit dat hij zijn moeder niet kon verwittigen dat er tijdelijk geen bezoek mogelijk was. Wanneer de gedetineerde op strikt regime zit, kan hij wel bellen, maar in de strafcel is het niet mogelijk om naar familie te bellen. De directie geeft toe dat die communicatie beter kan en dat zijzelf eigenlijk systematisch de familie moet verwittigen.

Aanwezigheid van de pba

Aan acht gedetineerden werd de vervolgvraag gesteld wat men ervan zou vinden als de pba die het rapport geschreven heeft aanwezig zou zijn op de tuchtzitting zelf. De directie was alvast niet voor het idee gewonnen aangezien dit vaak tot een confrontatie tussen pba en gedetineerde zou leiden.

“De beambte die het rapport geschreven was er expliciet bijgeroepen. En dat is toen helemaal uitgedraaid op een farce, een welles nietes.”

Drie gedetineerden vonden het wel een goed idee dat de chef aanwezig is tijdens de tuchtzitting. Drie andere gedetineerden vonden dat het geen goed idee was omdat ze net zoals de directie denken dat dit teveel wrijving zou kunnen veroorzaken.

“Tuurlijk vind ik dat nodig! Dat is confrontatie tussen chef en u.”

“Ik weet niet of dat veel zou helpen eigenlijk. Ze kunnen dan nog eens extra opsteken en we zitten ernaast en ik denk dan dat het uit de hand zou lopen dus.”

Na een tuchtsanctie is de mogelijkheid van een werkelijk rechtsherstel feitelijk beperkt. Het probleem is dat het een dure en lange procedure is, zelf bij spoedeisendheid of bij kort geding, waardoor de sanctie al verstreken is op het moment dat de zaak voorkomt. Er is namelijk geen schorsing van de uitvoering wanneer men hoger beroep aantekent zowel bij de Raad van State als in een procedure tot kortgeding bij de rechtbank van eerste aanleg. Bij eerste aanleg moet dan ook de spoedeisendheid bewezen worden van de zaak (art 584 Ger w.).

We vroegen ons af of de gedetineerden weten waar ze terecht kunnen indien ze niet akkoord gaan met de tuchtsanctie die hen wordt opgelegd. De directie wist te vertellen dat op de kennisgeving van de tuchtbeslissing ook vermeld staat dat er bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring kan worden ingesteld. Slechts één gedetineerde was hiervan op de hoogte maar deze gedetineerde wist niet wat deze procedure inhield. De andere gedetineerden wisten totaal niet wat er nog mogelijk is indien men niet akkoord gaat met de tuchtbeslissing.

Discriminatie

Over het onderwerp discriminatie werden geen vragen gesteld. We besloten echter om de meldingen van enige vorm van discriminatie ook te vermelden in dit onderdeel van de stageopdracht. Zes gedetineerden vermelden spontaan discriminatie in hun bevraging over andere onderwerpen.

Eén gedetineerde vindt dat er vaak over racisme gesproken werd door verschillende mensen maar dat dit niet altijd waarheid bevat. Een andere gedetineerde vindt dat “buitenlanders” dan weer een mildere straf krijgen. Iets wat ons wel opviel was een bepaalde opmerking over mensen die het Nederlands niet machtig zijn. Volgens drie gedetineerden kan er door de taalbarrière minder uitgelegd worden, waardoor er sneller misverstanden ontstaan en zo bepaalde conflicten optreden.

“Dus stel u voor, iemand die niet zo goed Nederlands kan spreken en die zegt iets. Zij pakken dat anders op dan iemand die hen wel verstaat bijvoorbeeld. Dus dan komen er dingen bij die er niet bij moeten komen enzovoort.”

Commissie van Toezicht

Omdat we stage doen bij de Commissie van Toezicht wilden we ook weten of men de CvT kent en hoe men van deze instelling gehoord heeft. De Commissie van Toezicht is (jammer genoeg) niet altijd even bekend. Ook zijn de gedetineerden vaak op hun hoede om te schrijven naar de Commissie omdat sommigen denken dat het personeel hierop slecht reageert.

Bijna de helft van de bevrageerde gedetineerden had van de Commissie van Toezicht gehoord. Hiervan hadden bijna alle gedetineerden gehoord over deze instelling door een medegedetineerde (een celgenoot in de meeste gevallen). Eén enkeling had weet van de Commissie door een lijst van de aanwezige diensten in de gevangenis. Wat ons opgevallen is in deze bevraging is dat (vier) gedetineerden zeer terughoudend zijn en soms zelf schrik hebben om de Commissie aan te schrijven. Deze angst komt er voornamelijk uit schrik voor mogelijke represailles die ze volgens hen zouden kunnen krijgen wanneer ze de stap zetten om de Commissie aan te schrijven. Ook is het feit dat men de briefjes zelf nog in de brievenbus moet steken onder het oog van anderen een hinderpaal. De kwartierchefs zijn allen wel op de hoogte wat de Commissie van Toezicht doet.

“Ja want ook, als er nu bijvoorbeeld iemand geroepen wordt op de wandeling, Commissie van Toezicht, dan kijken ze er allemaal naar en beginnen ze allemaal te applaudiseren. Dus ook die staat direct in de kijker. En de andere applaudiseren van, wij durven het niet.”

4. Conclusie

We gebruikten de theorie van de *procedural justice* als technische omkadering voor ons onderzoek. Drie groepen respondenten (gedetineerden, kwartierchefs en directieleden) werden bevraagd om een beeld te krijgen van hoe zij de tuchtprocedure beleven. We kunnen uit ons onderzoek concluderen dat er toch wel een grote invloed is van de factoren *humanity, fairness, respect* en de relatie van de gedetineerden met het personeel op de beleving van de tucht. De nadruk bij alle bevraagden ligt op het menselijke aspect. Zowel gedetineerden, kwartierchefs als directie weten dat de perceptie van rechtvaardigheid een combinatie is van proportionaliteit van de straf, de persoonlijkheid van de betrokkenen en een open communicatie.

De meeste gedetineerden begrijpen dus wel dat er regels zijn en dat het personeel het zich houden aan die regels moet afdwingen. Dit is mogelijk op verschillende manieren en gebeurt door verschillende personen. In het concept van de *procedural justice* is de manier waarop dit gebeurt dan ook van belang. De communicatie is van het grootste belang, zowel tussen de gedetineerden en de pba's als tussen de directie en diezelfde pba's, dit om een correct gevolg te kunnen geven aan de rapporten aan de directie.

De strafmaat zal door de gedetineerden meestal anders worden beoordeeld dan door de pba's. De gedetineerde zal de sanctie vaak te zwaar vinden en de pba te licht. Deze verschillende perceptie is volgens ons onderzoek deels een gevolg van gebrekkige communicatie. De directie benadrukt dat de rapportbriefjes ook mogen worden gebruikt voor andere zaken dan enkel tuchtgerelateerde, zo mogen pba's positieve gebeurtenissen ook zeker melden via deze rapportbriefjes.

De gedetineerden zijn ook vaak op elkaar aangewezen als het neerkomt op het verkrijgen van informatie over de tuchtprocedure en de Commissie van Toezicht. Daarvoor zijn er verschillende verklaringen. Ten eerste is het huishoudelijk reglement niet meer volledig up-to-date en is het vaak niet in de gewenste taal beschikbaar voor de buitenlandse (anderstalige) gedetineerden. Ook staat de tuchtprocedure er (te) beperkt in uitgelegd. Een gedetineerde wist te vertellen dat hij al eens van de Commissie van Toezicht had gehoord door een lijst met de diensten in de gevangenis in te kijken. Hij wist echter niet wat deze commissie precies deed.

Over de Commissie van Toezicht is weinig bekend onder de bevraagden. De kennis over de Commissie van Toezicht wordt dan ook quasi altijd door de gedetineerden aan elkaar doorgegeven. Er is dan ook nog altijd enige schroom om de Commissie aan te schrijven of om op een subtiele manier een briefje in de brievenbus te kunnen deponeren. Het personeel en de directie weten dan wel weer goed waar deze instelling voor dient.

Om een zo groot mogelijk rechtvaardigheid te bereiken is een gelijke behandeling en ook consistentie in het straffen belangrijk. Er zou een zekere tarifiering moeten zijn, waarbij binnen bepaalde marges soortgelijke straffen voor dezelfde inbreuken worden opgelegd. Zo zullen de gedetineerden het gevoel hebben dat ze gelijk behandeld worden. Het probleem hierbij is dat men dan minder kan individualiseren. Het tarief zou ruimte moeten laten voor individualisering door bijvoorbeeld een minimum en een maximum te bepalen. In realiteit wordt er rekening gehouden met de persoon van de gedetineerde, maar ook met de geschiedenis van tuchtstraffen. Die tarifiering zou volgens de directie in de toekomst bewerkstelligd moeten worden. In Oudenaarde en Dendermonde is zo een systeem reeds ingevoerd.

Het respect tijdens de tuchtzitting (en er buiten eigenlijk ook) moet wederzijds zijn, zowel de gedetineerden, de kwartierchefs als de directie beamen dit. Voor de betrokkenen zijn wel andere aspecten van respect van belang. Bij de gedetineerden is vooral het kunnen uitspreken en niet onderbroken worden een groot thema. Voor de directie is het niet gemakkelijk om dit ten volle te respecteren omdat er vaak een gebrek aan personeel en tijd is als er veel gedetineerden op de tuchtzitting moeten verschijnen.

Het belang van de relatie tussen de pba's en de gedetineerden mag niet onderschat worden. De rapporten aan de directeur worden geschreven door pba's die vast op de vleugel staan en zo toch een invloed hebben op het dagelijkse leven van de gedetineerden (wat omgekeerd ook het geval is). De manier waarop omgegaan wordt met het schrijven van een rapport kan dus een invloed hebben op die relatie. In het onderzoek dat we gevoerd hebben is er meestal geen sprake van een andere relatie na het schrijven van een RAD. Als dit wel het geval was ontstond na verloop van tijd wel weer een werkbare situatie.

5. Kritische reflectie

In wat volgt zullen we een persoonlijke reflectie geven over de resultaten van ons onderzoek. Er zijn ons bepaalde zaken opgevallen en op basis hiervan willen we graag enkele aanbevelingen doen.

De communicatie is een heel belangrijk eerste punt. De goede werking van eender welke instelling of organisatie staat of valt hierbij. Het gaat zowel over de communicatie tussen de beambten en de gedetineerden, als tussen de beambten en de directie.

De beambten moeten de gedetineerden voldoende uitleg geven bij een tuchtrechtelijke inbreuk. Dit is niet steeds vanzelfsprekend aangezien er soms een conflict gaande is tussen beide partijen. Toch zouden de beambten, nadat de rust is teruggekeerd, een gesprek moeten aangaan met de gedetineerde in kwestie en hem uitleggen dat er een rapport is opgesteld en om welke redenen dit is gebeurd.

De directie en de beambten moeten ook goed met elkaar communiceren om een optimale samenwerking te bewerkstelligen. Een pba die een gedetineerde al vijf maal heeft gewaarschuwd, kan niet akkoord gaan met een lage sanctie voor de overtreding, maar de directie heeft misschien bewust voor de lage sanctie gekozen omdat ze er geen weet van hadden dat er al talloze waarschuwingen werden gegeven. Daarom is de communicatie via rapportbriefjes zo belangrijk.

We zouden ook aanraden om het huishoudelijk reglement zo snel mogelijk te wijzigen. Het huidige reglement is van het jaar 2014 en niet meer up-to-date. Verschillende zaken die erin staan zijn niet meer correct, zoals de bezoeken. Dit zorgt voor heel wat frustratie en onduidelijkheid bij de gedetineerden.

De mogelijkheid tot een beroep bij tuchtzittingen wordt door vele gedetineerden als een noodzaak ervaren. We vinden dan ook dat de Klachtencommissies bij de Commissies van Toezicht zo snel mogelijk moeten gerealiseerd worden. Dit biedt meer rechtszekerheid voor de gedetineerden want op dit moment kan de Commissie van Toezicht nog niets afdwingen. Zij moeten steeds rekenen op de goodwill van de directie.

Een vaste tarievenlijst, zoals deze reeds bestaat in andere penitentiaire instellingen en die bepaalt welke sanctie op welke inbreuk staat, lijkt ons ook een goed idee. Op deze manier zal er meer consistentie zijn in de straffen en zullen de gedetineerden meer een gevoel van gelijkheid ervaren. Nadeel hiervan is dat de directie minder vrijheid wordt gegeven om rekening te houden met persoonlijke kenmerken van de gedetineerden. Oplossing zou een tarievenlijst zijn die toch nog ruimte biedt voor individualisering.

Bij de aanbevelingen van de gedetineerden komt naar voren dat luisterbereidheid een belangrijk aspect is. Wanneer een gedetineerde het gevoel heeft dat er naar hem geluisterd wordt en hij hier voldoende tijd voor krijgt, zal hij zich op een respectvolle manier behandeld voelen. Het is dus belangrijk dat de directieleden hier voldoende aandacht aan besteden tijdens de tuchtzitting, ook al is dit niet eenvoudig door de tijdsdruk die er heerst.

Wat ook opvalt, is dat de Commissie van Toezicht niet bij alle gedetineerden bekend is. De gedetineerden die weten dat de Commissie bestaat en wat ze doet, zijn meestal zeer tevreden over de aanwezigheid van de Commissie binnen de gevangenis. Personen die minder tevreden zijn, zijn dit meestal door het feit dat de Commissie niet veel kan verwezenlijken. Het is belangrijk dat de Commissie werkt aan nog meer naambekendheid. Zo zouden er bijvoorbeeld flyers kunnen worden uitgedeeld aan de gedetineerden. Het feit dat sommige gedetineerden nog steeds schrik hebben om de Commissie aan te schrijven is een ander element waar nog aan gewerkt zou moeten worden.

6. Bibliografie

Ahmad, S. (1996). *Fairness in prison* (Doctoral dissertation, University of Cambridge).

Basiswet van 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden, B.S., 1 februari 2005.

Beijersbergen, K. A., Dirkzwager, A. J., 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.

Daems, T., Eechaudt, V., Maes, E., & Vander Beken, T. (2014). De basiswet van 12 januari 2005 betreffende het gevangeniswezen en de rechtspositie van de gedetineerden: een status quaestionis. *TIJDSCHRIFT VOOR STRAFRECHT*, 15(1), 2-46.

Decorte, T., & Zaitch, D. (2010). *Kwalitatieve methoden en technieken in de criminologie*. 2e herw. ed. Leuven: Acco.

Eechaudt, V. (2014). *Penitentiair tuchtrecht*. Brugge: Die Keure.

Eechaudt, V. (2015). 10 jaar penitentiair tuchtrecht: uitdagingen voor de toekomst. *Tien jaar basiswet gevangeniswezen en interne rechtspositie van gedetineerden, Abstracts*. Presented at the Tien jaar basiswet gevangeniswezen en interne rechtspositie van gedetineerden.

Eechaudt, V., & Vander Beken, T. (2016). *De naleving van internationale standaarden rond penitentiair tuchtrecht : een case study van België en Frankrijk en de relevantie voor Europese samenwerking*.

KB 5 december 1991 tot bepaling van de rechtspleging in kort geding voor de Raad van State, BS 14 januari 1992.

Liebling, A. (2011). Moral performance, inhuman and degrading treatment and prison pain. *Punishment & Society*, 13(5), 530-550.

Vander Beken, T., & Eechaudt, V. (2015). Tucht voor gedetineerden. In T. Daems, C. Hermans, F. Janssens, J. Millen, L. Robert, & V. Scheirs (Eds.), *Quo vadis? Tien jaar basiswet gevangeniswezen en rechtspositie van gedetineerden* (pp. 155-177). Antwerpen: Maklu.

7. Bijlagen

7.1 Vragenlijsten

Gedetineerden

Status: geïnterneerde/ veroordeelde/ beklaagde

Algemeen:

Werd je voldoende op de hoogte gesteld van het verloop van de tuchtprocedure? En kon je dit eerder lezen in het huishoudelijk reglement?

→ over de advocaat: kreeg je genoeg bijstand en hoe verliep dat?

Humanity:

Begrijp je waarom de pba's een RAD moeten schrijven bij bepaalde overtredingen? Is er dan ook meestal eerst sprake van een informele berisping of waarschuwing?

Geven de pba's voldoende uitleg bij een overtreding?

Is het RAD correct opgesteld volgens jou en zijn alle gegevens op het rapport vermeld geweest? (ook mogelijke getuigen).

Welke elementen zijn er belangrijk in een menselijke behandeling tijdens de tucht?

Fairness:

Denk je dat alle gedetineerden gelijk behandeld worden in de tuchtzitting? Aan wat merk je dat?

Heb je de indruk dat men gedetineerden die soortgelijke feiten plegen op dezelfde manier bestraft worden?

Wat vind je van de uitkomst: was die terecht? Kan je je vinden in de beslissing?

Heb je voldoende tijd gekregen om je te laten horen?

Heeft men rekening gehouden met je verklaring?

Respect:

Denk je dat er voldoende naar jouw kant van het verhaal werd geluisterd tijdens de tuchtzitting?

Voel je je met respect behandeld?

Relatie pba/gedetineerde:

Merk je een verandering in de omgang met de pba's voor en na de sanctie?

Slot:

Weet je waar/bij wie je terecht kan indien je niet akkoord gaat met de beslissing van de directie?

Wat kan er volgens jou beter? (Aanbevelingen)

Directie

Algemeen:

Hoe streef je naar het voldoende op de hoogte stellen van de gedetineerden over het verloop van de tuchtprocedure? En werkt dat? (Huishoudelijk reglement)

Wat vind je van de stappen die genomen worden in de tuchtprocedure? Zijn ze begrijpelijk genoeg voor de gedetineerde en hoe worden ze hierover geïnformeerd?

Hoe worden gedetineerden geïnformeerd over wat er gebeurt na de beslissing?

Humanity:

Op welke manier gaan de pba's om met het schrijven van rapporten aan de directeur (later RAD's) en merk je grote verschillen?

Welke elementen vindt u belangrijk in een menselijke behandeling tijdens de tucht?

Is er veel diversiteit bij het personeel in het uitschrijven van RAD's? Is er dan ook meestal eerst sprake van een informele berisping of waarschuwing?

Op welke manier wordt er door pba's uitleg gegeven aan gedetineerden, vlak na het schrijven van een RAD en kan dit op andere manier?

Fairness:

Denk je dat er een groot verschil is tussen directieleden tijdens de tuchtzitting?

Worden de gedetineerden die een soortgelijke overtreding hebben begaan, steeds bestraft met eenzelfde sanctie? Met wat hou je rekening?

Respect:

Wat vind je van de houding die het personeel aanneemt bij de verschillende stappen van de tuchtprocedure?

Relatie pba/gedetineerde:

Wat zijn de meest voorkomende reacties van gedetineerden als de pba een RAD schrijft en hoe kan je negatieve reacties verbeteren?

Denk je dat er een verandering is in de omgang tussen gedetineerden en pba's voor en na de sanctie?

Slot:

Denk je dat de gedetineerden voldoende weten bij wie ze terecht kunnen als ze niet akkoord gaan met de beslissing?

In de Basiswet staat een mogelijkheid tot het oprichten van een klachtencommissie en vind je dit een goede oplossing?

De Basiswet voorziet de mogelijkheid om getuigen te horen in de tuchtprocedure. Gebeurt dit vaak? Waarom wel of waarom niet?

Klopt het dat de gedetineerde, ongeacht welke tuchtsanctie, het recht heeft om één uur in buitenlucht te vertoeven? Gebeurt dit ook?

Vindt u het geen probleem dat bij een sanctie waardoor het bezoek onmogelijk is, de familie van de gedetineerde niet op de hoogte wordt gesteld tot ze aan de poort van de gevangenis komen?

Penitentiaire bewakingsassistenten

Algemeen:

Denk je dat de gedetineerden voldoende op de hoogte worden gesteld van de tuchtprocedure en op welke manier gebeurt dat?

Humanity:

Wanneer beslis je om een RAD te maken?

Geven de pba's eerder berispingen of komt er vlug een RAD? Hoe komt dat? Wanneer?

Welke elementen zijn er belangrijk in een menselijke behandeling tijdens de tucht?

Hoe denk je dat gedetineerden zich voelen bij de tuchtzitting en hoe gedragen ze zich?

Fairness:

Denk je dat alle gedetineerden gelijk behandeld worden in de tuchtzitting? Aan wat merk je dat?

Vind je dat een gedetineerde voor een soortgelijke overtreding op dezelfde manier wordt gestraft?

Kan je je vinden in de beslissingen die worden genomen in tuchtzittingen?

Respect:

Denk je dat er voldoende naar de gedetineerde wordt geluisterd tijdens de tuchtzitting?

Denk je dat gedetineerden zich met respect behandeld voelen en hoe probeer je dit te verwezenlijken?

Relatie pba/gedetineerde:

Merk je een verandering in de omgang met de gedetineerden voor en na de sanctie?

Slot:

Denk je dat de gedetineerden voldoende weten bij wie ze terecht kunnen als ze niet akkoord gaan met de beslissing?

7.2 Informed consent

Beste,

U neemt deel aan een onderzoek dat uitgaat van de Commissie van Toezicht. Het doel van ons onderzoek is inzicht te verkrijgen in de detentiebeleving, meer specifiek rond de tuchtprocedures en uw ervaring daarrond.

Wat houdt Uw deelname in?

U neemt volledig vrijwillig deel aan het onderzoek. Ook kan u op elk moment uw deelname stopzetten, zonder dat U hiervoor een reden moet opgeven.

Het gesprek zal ongeveer een half uur in beslag nemen en wordt opgenomen (audio-opname) om jouw ervaringen zo correct mogelijk weer te geven. Alle opnames worden na het einde van het onderzoek gewist om de anonimiteit te blijven garanderen.

Vertrouwelijkheid van de gegevens

Alles wat besproken wordt tijdens het gesprek zal vertrouwelijk behandeld worden. Persoonlijke gegevens, zoals uw naam, zullen niet gebruikt worden in de rapportering maar vervangen worden door een andere naam.

Toegang tot de resultaten

Op het einde van het onderzoek zullen de resultaten neergeschreven worden. Indien U dit wenst, kan u toegang krijgen tot de resultaten en een samenvatting verkrijgen.

Als er nog vragen zijn, mag u deze altijd stellen.

Hartelijk dank voor Uw medewerking.

TOESTEMMINGSFORMULIER

Ik(naam) verklaar hierbij dat ik:

- Goed geïnformeerd ben over het onderzoek en weet dat ik altijd bijkomende informatie kan vragen.
- Vrijwillig deelneem aan dit onderzoek en mijn deelname ieder moment kan stopzetten.
- Toestemming geef om de informatie die verzameld wordt op een anonieme wijze te verwerken en te bewaren in het kader van dit onderzoek.
- Ervan op de hoogte ben dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen.

Gelezen en goedgekeurd,

Datum:

.....

.....

Naam en handtekening respondent

Naam en handtekening onderzoekers

Dear participant,

You are participating in a study of the Prison Monitoring Board. The aim of our research is to understand the prison experience, especially on the procedures concerning sanctions inside the prison.

What does your participation mean?

The participation in this study is completely voluntary. You can stop your participation at any time, without the need to specify any reason.

The interview will take roughly 30 minutes and will be recorded (audio recording) to display the correct information about your experiences. All recordings are deleted afterwards in order to guarantee your anonymity.

Confidentiality of the data

Everything that is discussed in the interview will be kept confidential. Personal information such as your name will not be used in the reporting but will be replaced by a different name or not be used at all.

Access to the results

At the end of the study, the data will be collected and processed into a comprehensive paper. If you wish, you can get access to the results and obtain a summary of our research.

If you have any questions, don't hesitate to ask.

Thank you for your cooperation.

CONSENT FORM

I(name) declare that I:

- Am well informed about the research and know that I can always request additional information.
- Participate voluntary in this study and know that my participation can stop any time.
- Give the permission that the information can be processed in an anonymous manner and kept within the framework of this research.
- Am aware that I can get a summary of the research findings on request.

Read and approved,

Date:

.....

Name and signature respondent

.....

Name and signature researchers

7.3 Flyer

Door problemen met de lay-out is het technisch niet mogelijk om de flyer hier in te voegen. We zullen hem apart er bij voegen.