

Eindwerk: praktijkanalyse

Genderdiversiteit achter tralies

bachelor Sociaal Werk
afstudeerrichting: maatschappelijk werk
academiejaar 2016-2017
semester 6

Ellen Van de Vliet



ARTESIS PLANTIJN
HOGESCHOOL ANTWERPEN

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Probleemstelling	4
3	Kader	6
3.1	Zorg binnen de gevangensmuren	6
3.1.1	De gevangenis van Antwerpen	6
3.1.2	Internering en de nieuwe wet van 5 mei 2014	6
3.1.3	Zorgequipes in psychiatrische afdelingen van gevangnissen	8
4	Diversiteit	10
4.1	Definitie	10
4.2	Diversiteit en de gevangenis	11
5	Genderdiversiteit & transgender	12
5.1	Gender : m/v/a/b/c/x/y/z	12
5.2	Hokjes stoppen	13
5.3	Transgender “zijn” in België	14
5.3.1	Algemeen	14
5.3.2	Wat zegt de wet?	15
5.4	Transgender “zijn” in de gevangenis	16
5.4.1	België versus buitenland	16
5.4.2	Realiteit in België	17
5.4.3	Wie kan een helpende hand bieden ?	18
6	BEVRAGING	20
6.1	Praktijkanalyse	20
6.1.1	Onderzoekspopulatie	20
6.1.2	Dataverzamelmethode	22
6.1.3	Meetinstrument	22
6.1.4	Bespreking resultaten	23
7	KRITISCHE REFLECTIE/CONCLUSIE	27
8	BRONNENLIJST	31
9	BIJLAGEN	i
9.1	Inge vulde vragen bewakingsteam	i

9.1.1	Lijst 1	i
9.1.2	Lijst 2	vi
9.1.3	Lijst 3	xi
9.2	Ingevulde vragen doelgroep	xvi
9.2.1	Lijst 1	xxvi
9.2.2	Lijst 2	xx
9.3	Ingevulde vragen zorgteam	xxv
9.3.1	Lijst 1	xxv
9.3.2	Lijst 2	xxx
9.3.3	Lijst 3	xxxv
9.3.4	Lijst 4	xl
9.3.5	Lijst 5	xlvi
9.3.6	Lijst 6	li
9.4	Onthaalbrochure gedetineerden – versie maart 2017	lvii

lvii

1 Inleiding

Wanneer mensen delicten plegen, kan een rechter beslissen dat de persoon in kwestie tijdelijk van zijn vrijheid beroofd wordt en achter de tralies moet. Detentie is een wereld an sich, een wereld onttrokken aan de 'vrije' wereld met eigen regels en machtsverhoudingen (Daems et al, 2009).

Een aparte leefomgeving die ik een aantal maanden heb kunnen ervaren in mijn derde jaarstage in de gevangenis van Antwerpen. Meer specifiek: als stagiaire maatschappelijk werk bij het Zorgteam van sectie F – afdeling geïnterneerden.

Het ding met aparte ervaringen is dat er je zaken zullen bijblijven en opvallen. In mijn geval was dat een zaak van onlogica in een wereld van strakke regels. Een van de eerste stagedagen werd me namelijk verteld dat er zich twee transgenders in de gevangenis bevonden, de ene transvrouw was op de mannenafdeling ondergebracht en de andere transvrouw verbleef op de vrouwenafdeling. De biologische situatie van beide vrouwen was dezelfde: ze hadden beiden reeds borstreconstructies laten uitvoeren, maar waren beiden ook nog steeds in het bezit van hun mannelijke genitaliën. Waarom en hoe dit onderscheid in huizing op deze manier tot stand was gekomen, kon niemand me officieel zeggen.

Naarmate de weken in de stageperiode vorderden, werd zichtbaar (door navraag bij het Zorgteam en bij bewakingsleden omtrent te volgen officiële richtlijnen) dat op een integere manier omgaan met transgenders in detentie een moeilijk vraagstuk is. Een waarvoor nog geen oplossleutel voorhanden was.

Tijdens mijn zoektocht naar literatuur over transgenders in detentie kwam naar voren dat de Belgische overheid nog niet met dit thema aan de slag was gegaan. Bijgevolg boeiend om te gaan onderzoeken wat er al wel is en wat niet, en vooral hoe transgenders die nu achter de tralies zitten hun oponthoud beleven.

Deze bachelorproef start met een probleemstelling die tracht te verwoorden waar de problematiek zich situeert en waarom deze niche-groep een belangrijk thema inhoudt, niet in het minst voor sociaal werkers. Een aantal vragen die in de loop van dit eindwerk beantwoord worden, worden in de probleemstelling op een rij gezet.

Vervolgens wordt er ingegaan op de omkadering van het Zorgteam en het zorgtraject van geïnterneerde personen en een toelichting over de nieuwe interneringswet die vanaf 1 oktober 2016 in werking is getreden (FOD Justitie, 2016).

Om de wie/wat/hoe helder te maken, zal in de kern van dit eindwerk dieper worden ingegaan op de thema's diversiteit, genderdiversiteit en transgenderisme. Dit laatste met specifieke uitwerking naar transgenders achter de tralies: waar staat België inzake wettelijke bepalingen, waar staan andere Europese landen, Amerika en het Verenigd Koninkrijk en wat zou een wenselijke situatie kunnen zijn.

Daar het om een niche-groep gaat, is het belevingsonderzoek enkel in de gevangenis van Antwerpen gevoerd. De totstandkoming en resultaten van de bevraging van de doelgroep, hulpverleners en leden van het bewakingsteam worden in dit hoofdstuk besproken.

Ter afsluiting van dit eindwerk geef ik een kritische reflectie/conclusie op het thema en bevindingen.

In de bijlagen zitten de ingevulde vragenlijsten en een onthaalbrochure van de gevangenis als voorbeeld.

2 Probleemstelling

“I was arrested recently and the officer thought it necessary to announce in a loud tone to the entire jail that I was a transgender man.”

(Injustice at Every Turn : A Report of the National Transgender Discrimination Survey, 2011)

Het is niet geweten hoeveel transgenders er zich momenteel in België in detentie bevinden. Men kan dit een logische gevolgtrekking noemen, daar het ons ook aan exacte cijfers van transgenders in vrijheid, ontbreekt. De *dark numbers* zijn hoog omwille van verscheidene oorzaken: zo legt Transgender Infopunt (z.j.a) uit dat de groep ten eerste erg divers is (elk mens identificeert zich met die term die voor hem/haar het meest comfortabel voelt), zodoende is de vraag snel gesteld: ‘wie dient eigenlijk geteld te worden?’. Onder de noemer ‘transgender’ worden namelijk ook travestiet, transgenderist, transseksueel en alle andere vormen van gendervariantie gebundeld (Cavaria, 2014). (Deze termen zullen verder in dit eindwerk uitgebreid belicht worden, nvdv) Bovendien zijn enkel de groep transgenders in de statistieken terug te vinden die zowel de medische als de juridische geslachtsaanpassing hebben doorgevoerd, weliswaar zijn er evenzeer transgenders die niet de gehele medische en juridische aanpassing doormaken, en zodoende dus niet geregistreerd worden (Transgender Infopunt, z.j.a).

Nieuws over geweld en discriminatie tegenover holebi's en anderen die niet onder het traditionele man/vrouw gender-denken (Genderklik, z.j.) vallen, komt ons te vaak tegemoet. Dit hoewel uit onderzoek blijkt, dat er nauwelijks geweldplegingen worden aangegeven. Zo meldt Joz Motmans (2015) in een onderzoek dat van 2012 tot 2014 onder transgenders werd gehouden: “Niet alleen stappen uitzonderlijk weinig transgenders naar de politie of een andere bevoegde instantie, haast 1 op 5 spreekt er verder ook met niemand over. Men wil geen bijkomende vernedering of denkt dat anderen niet kunnen helpen of niet meelevend zouden zijn.”

Wanneer geweld en discriminatie tegenover transgenders in vrijheid voorvallen, wat gebeurt er wanneer deze bevolkingsgroep in detentie wordt geplaatst? Penitentiaire inrichtingen staan niet bekend om hun empathie en fijngevoeligheid. Hoe vergaat het transgenders dan achter de tralies op vlak van kwetsbaarheid, gezondheidszorg, geweld en discriminatie (Simopoulos & Khin Khin, 2014)?

De Zorgteams Internering zijn in België vanaf 2007 in opdracht van de Federale Overheid binnen de gevangenis van start gegaan. Een multidisciplinair team bestaande uit psychologen, een maatschappelijk assistente, een ergotherapeut, psychiatrisch verpleegkundigen en een psychiater staat in voor de ondersteuning van de zorgnoden van de geïnterneerden (Wittouck et al, 2015). Tijdens mijn stageperiode als maatschappelijk werker binnen het Zorgteam van de psychiatrische annex van de gevangenis van Antwerpen krijg ik de kans om de leefsituatie van transgenders in detentie, zowel in de gewone detentie als in de psychiatrische annex te bekijken en te bevragen. Reeds in dagelijkse op- en indelingen zijn de spanningsvelden qua organisatie rond deze niche-groep merkbaar.

In België zijn er in de literatuur geen bevindingen omtrent transgenders en hun leefomstandigheden in gevangenissen en/of psychiatrische annexen van strafinrichtingen. In Amerika staat men qua onderzoek verder. Volgens het Transgender Law Center & National Center for Lesbian Rights ligt het risico op geweld tijdens gevangenschap aanzienlijk hoger bij LGBT (lesbian, gay, bisexual & transgender) gevangenen (Simopoulos & Khin Khin, 2014). Ook inzake psychische gezondheid en medische zorg komt deze niche-populatie in een verhoogde risicogroep: zij zouden meer

kans maken op psychose, depressie, HIV-infectie en een 9 keer hoger risico op suïcide dan bij het gemiddelde cijfer in Amerika (Simopoulos & Khin Khin, 2014).

Volgens de basiswet van 2005 op de interne rechtspositie van de gedetineerde heeft de gevangene in België recht op een gezondheidszorg die evenwaardig is met die in de vrije samenleving én een gezondheidszorg die is aangepast aan ieders noden (Wittouck, Audenaert & Vander Laenen, 2015). In de vorige paragraaf hebben we gezien dat transgenders zich in een verhoogde risicogroep bevinden en bijgevolg zeker gebaat zouden zijn met aangepaste psychische en medische zorg, maar sluit de praktijk bij de theorie aan?

Inzake geweld en discriminatie wordt de transgender beschermd sinds het kaderdecreet van 2008, de zogenaamde genderwet, die onder de antidiscriminatie-wetgeving valt. Deze zegt dat het strafbaar is indien een persoon wordt gediscrimineerd omwille van 'geslacht', 'geslachtsverandering', 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' (Transgender Infopunt, z.j.b). Deze wet geldt eveneens wanneer een transgender in een strafinstelling is geplaatst, vraag is in hoeverre er melding wordt gemaakt en wat wordt er in de praktijk met de meldingen gedaan?

De centrale vraag die ik zal trachten te beantwoorden in deze bachelor-proef :

Welke rol kan de maatschappelijk werker binnen het Zorgteam opnemen om de nodige zorg te bieden aan transgenders in detentie?

Deelvragen die hierbij gesteld zullen worden, zijn:

- In hoeverre werkt het Zorgteam rond diversiteit en specifiek met transgenders? Wat is de huidige situatie en wat zijn sterkte- en verbeterpunten? (interviews hulpverleners)
- In hoeverre is het zorgtraject afgestemd op diversiteit en specifiek bij transgenders? (interview cliënten)
- Hoe werk je als maatschappelijk werker vanuit het Zorgteam rond diversiteit en specifiek met transgenders?

Via een belevingsonderzoek zal de transgender gedetineerde bevroegd worden naar de beleving van zijn/haar zorgtraject. Wat reeds goed loopt, wat kan verbeterd worden en met welke dagelijkse problematieken zij in contact komen. Of er een verschil is qua behandeling met betrekking tot medegevangenen, penitentiair personeel of hulpverleners (zorgteam, extern medisch personeel, ...) Hierbij wil ik kijken of er een draaiboek kan gevolgd worden waarbij de integriteit van de transgender gedetineerde/geïnterneerde niet wordt geschaad.

Om een klare kijk op bovenstaande vragen te krijgen, zou België een groots onderzoek dienen op te zetten zoals in Amerika. Qua timing en gegevensverzameling is mijn bachelor-proef daarvoor te beperkt. Volgens de internationale definitie van sociaal werk behoort sociale verandering, opkomen voor mensenrechten en respect voor diversiteit tot de kerntaken van de sociaal werker. Deze centrale waarden zijn allen herkenbaar in de materie rond transgenderbevolking in detentie. Ondanks de begrensde mogelijkheden wil ik dan ook niet blind of doof zijn voor de problematiek rond transgenders in het gevangeniswezen.

3 Kader

3.1 Zorg binnen de gevangenis muren

Allereerst dient het kader waarbinnen mijn stage valt, scherp gesteld te worden. Dit kader is namelijk het verkenningsgebied vanuit het welke ik een beeld schets in deze bachelorproef. Ik was stagiaire van de maatschappelijk werker binnen het Zorgteam/zorgequipe van de psychiatrische afdeling/annex in de gevangenis van Antwerpen. In de volgende hoofdstukken volgt een verdere uitwerking omtrent de organisatie en beheer van de gevangenis van Antwerpen, FOD Justitie en de zorgequipe. Er wordt ook kort ingegaan op de nieuwe interneringswet, de nadruk ligt echter vooral op de rol van het Zorgteam.

3.1.1 De gevangenis van Antwerpen

België is een federale staat, met een complexe structuur van gewesten en gemeenschappen, die elk hun eigen bevoegdheden hebben. De federale staat behoudt echter op bepaalde gebieden zijn eigen bevoegdheden, o.a. op het vlak van Justitie, alwaar de gevangenis en arresthuizen toe behoren. De FOD Justitie, federale overheidsdienst Justitie.

De gevangenis van Antwerpen werd in 1855 in gebruik genomen en werd ondertussen gerenoveerd. De inrichting doet grotendeels dienst als arresthuis en beschikt over een vrouwenafdeling en een psychiatrische afdeling (FOD Justitie, z.j.).

Het Arresthuis van Antwerpen behoort tot de gevangenis voor personen die nog niet veroordeeld zijn en in voorlopige hechtenis zitten. In praktijk verblijven in de Belgische gevangenis zowel veroordeelden als personen in voorlopige hechtenis, en dat door de overbevolking (FOD Justitie, z.j.).

Één-derde van de mensen die in België geïnterneerd zijn, zitten in de gevangenis en niet in een gespecialiseerde instelling, zoals psychiatrische ziekenhuizen of forensisch psychiatrische centra (Vlaamse Vereniging voor Geestelijke Gezondheid, 2014). Voor de geïnterneerden die in de gevangenis verblijven, zijn er psychiatrische annexen met een multidisciplinair team dat bestaat uit een psychiater, een psycholoog, een maatschappelijk assistent, een ergotherapeut, een psychiatrisch verpleegkundige, een bewegingstherapeut en een opvoeder. Speciaal daarvoor opgeleide PBA's, zijnde penitentiaire beambten, ondersteunen de zorgequipe in hun taak (Onkelinx, 2007). Tevens is er een nauwe samenwerking met externe hulpverleners.

3.1.2 Internering en de nieuwe wet van 5 mei 2014

In dit onderdeel een toelichting rond internering, het traject van een geïnterneerde, als ook de nieuwe interneringswet. Er wordt niet te diep op de procedures ingegaan, dat zou te ver reiken.

Internering wordt beschouwd als veiligheidsmaatregel die tegelijkertijd de maatschappij beschermt én tegelijkertijd de geïnterneerde van de zorg voorziet die zijn toestand benodigd met oog op re-integratie in de maatschappij (Casselmann, De Rycke & Heimans, 2015). Er dient aan drie voorwaarden te worden voldaan om een persoon te kunnen interneren:

- Het dient bewezen te zijn dat er een misdaad of wanbedrijf is gepleegd
- De verdachte dient ontoerekeningsvatbaar (met betrekking tot: verantwoordelijkheid, aansprakelijkheid en vrijheid) geacht te worden tijdens het proces
- Op het ogenblik van het proces dient er bij de verdachte een toestand van 'sociale gevaarlijkheid' aanwezig te zijn (= gevaar voor de maatschappij)

Wanneer het onderzoek na de misdaad of wanbedrijf is gevoerd en de onderzoeksrechter de zaak heeft overgeheveld naar de rechtbank ten gronde, beslist de strafrechter over schuld en straf. De strafrechter kan tot een psychiatrisch deskundigenonderzoek bevelen. De deskundige die dit onderzoek uitvoert, mag zich niet uitspreken over de vraag of de feiten bewezen zijn, dat is exclusief voorbehouden aan de rechter. Bij personen die ontoerekeningsvatbaar zijn verklaard, kan de strafrechter enkel tot internering beslissen. De nieuwe interneringswet bepaalt dat dit forensisch psychiatrisch deskundigenonderzoek verplicht is, in tegenstelling tot de vroegere wet (Thijs, 2016).

De vroegere CBM (Commissie ter Bescherming van de Maatschappij) heeft zijn bevoegdheden overgedragen aan de KBM (Kamer ter Bescherming van de Maatschappij). Deze Kamer is aangesteld als onderdeel van de nieuwe interneringswet die één oktober 2016 in werking is getreden (Thijs, 2016).

De KBM heeft een belangrijke functie in het proces van internering: zij beslissen over de strafuitvoering & alsmede valt de Kamer onder de strafuitvoeringsrechtbank (= SURB). Met 'zij' wordt bedoeld: één rechter-voorzitter en twee assessoren. Deze twee assessoren dienen gespecialiseerd te zijn in strafuitvoerings- of interneringszaken. De ene assessor met specialisatie 'sociale integratie', de andere met zwaarte in de klinische psychologie (Thijs, 2016).

De Kamer beslist dus over de plaatsing van de geïnterneerden en over de verschillende uitvoeringsmodaliteiten (o.a. VOP = vrij op proef) op basis van het deskundige-verslag. De Kamer heeft als taak een zorgtraject op maat van de geïnterneerde uit te tekenen, aangepast aan zijn geestesstoornis en de inschatting van het risico, om een menswaardig leven te leiden (Casselmann et al, 2015).

België werd in het verleden een aantal keer door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) veroordeeld. Een nieuwe, meer menswaardige wet drong zich op. De wet van 5 mei 2014 werd een grondige hervorming van de vorige wet van 1964 tot bescherming van de maatschappij tegen abnormalen en gewoontemisdadigers (Thijs, 2016).

De nieuwe wet legt veeleer het accent op zorg: het doel van de hervormde wetgeving is om zorg te bieden die gericht is op de maximaal haalbare vorm van maatschappelijke re-integratie met zorg op maat en zoals hierboven aangehaald, met focus op nog steeds een menswaardig leven te leiden (Casselmann et al, 2015).

Geïnterneerden bevinden zich namelijk op het raakvlak van justitie en de geestelijke gezondheidszorg. Dat raakvlak zorgt voor een aantal moeilijkheden en tegenstrijdigheden: justitie en geestelijke gezondheidszorg handelen vanuit een verschillend oogpunt. Vanuit justitie wordt veelal gehandeld vanuit een zwart-wit oplossing, goed of slecht. Vanuit de zorg nodigt men uit om flexibiliteit en nuancering te hanteren. (Casselmann et al, 2015).

Er dient hoe dan ook vermeden te worden dat de fundamentele rechten van een aantal geïnterneerde personen geschonden worden omwille van de bescherming van de maatschappij. In vroegere tijden (en de geschiedenis van de interneringswet bewijst dit)

kreeg de bescherming van de maatschappij voorrang op het fundamenteel recht op verzorging (Casselman et al, 2015).

Wanneer het om de uitvoering en plaatsing gaat, kan internering als volgt opgedeeld worden. :

- als beklaagden, zij die aangehouden zijn of voor wie onmiddellijke aanhouding werd bevolen op de psychiatrische afdeling van een gevangenis, of wanneer mensen uit VOP terugkeren naar de gevangenis door bv schending van hun voorwaarden.
→ Gevangenis van Antwerpen, Gent, Leuven-Hulp, Vorst, Brugge
- als strafuitvoeringsbeslissing van de Kamer ter Bescherming van de Maatschappij zijn er verschillende mogelijkheden en modaliteiten :

RESIDENTIEEL (georganiseerd door de federale overheid) :

- Strafinrichting Merksplas (afdeling sociaal verweer), Strafinrichting Turnhout (afdeling sociaal verweer), Gevangenis van Brugge (enkel voor vrouwelijke geïnterneerden)
- Het forensisch psychiatrisch centrum (georganiseerd door de federale overheid) : Doornik, Bergen, Paifve & Merksplas, Gent & vanaf augustus 2017 Antwerpen
- Forensische eenheden : medium security (gedragsgestoorde & agressieve patiënten) : Zelzate, Bierbeek & Rekem
- Algemeen psychiatrische ziekenhuizen (APZ)

AMBULANT :

Sociale voorgedij: behandeling buiten de instelling → justitieassistent (als controlerende functie) + behandeling bij psychiater of CGG, dagverblijven (therapeutische functie)= staan in voor begeleiding van de geïnterneerde in zijn re-integratieproces.

3.1.3 Zorgequipes in psychiatrische afdelingen van gevangenis

3.1.3.1 Algemeen

De Belgische Staat dienden, zoals voorheen aangehaald, een oplossing aan te bieden met betrekking tot internering, deze humaner te maken. België werd sinds 1998 namelijk reeds een aantal keer door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) veroordeeld voor de onmenselijke behandeling van geïnterneerden in de gevangenis. Dat resulteerde in nieuwe wetten en het faciliteren van nieuwe diensten, zoals onder andere de Zorgequipe Internering. FOD Justitie omschrijft het als “uitbouw van een omvattend forensisch zorgnetwerk voor geïnterneerden” (2007).

Omzendbrief nr. 1800, deze betreft de doelstelling, samenstelling en werking van de zorgequipes in psychiatrische afdelingen van de gevangenis, in afdelingen en inrichtingen tot bescherming van de maatschappij (Onkelinx, 2007) is één van de weinige leidraden die het Zorgteam omtrent hun functie heeft gekregen. Laurette Onkelinx laat in 2007, als toenmalig Minister van Justitie in die Omzendbrief optekenen dat de zorgequipes deel uitmaken van de Dienst voor Gezondheidszorg Gevangenis (DGZG) en dat ze van daaruit gestuurd worden door de Geneesheer-directeur van de DGZG geassisteerd door de adviseur-coördinator voor internering en een psychiater.

De psychiater bepaalt in zijn functie welke therapeutische activiteiten worden gegeven en de psycholoog – als coördinator van het Zorgteam – zorgt voor de coördinatie en de organisatie van deze activiteiten binnen het de zorgequipe. De missie van de zorgequipe wordt omschreven als *het vaststellen, het herstellen of een optimaal behouden van de*

fysieke, psychische en sociale mogelijkheden van de geïnterneerde, mede met het oog op de overgang naar een volgende behandelingsfase in het forensisch psychiatrisch zorgcircuit (Onkelinx, 2007). Casselman (2015) verwoordt de functie van het Zorgteam als een springplankfunctie : de patiënt begeleiden terug naar de samenleving.

Het grote dilemma waar het Zorgteam dagelijks mee dient te werken, is dat er van nature uit in de gevangenis geen therapeutisch klimaat is, zodat het Zorgteam dit therapeutisch klimaat dus zelf dient te scheppen. Het heeft daar weinig middelen of macht toe, maar ze roeien met de riemen die ze hebben (zorgteamvergadering, 20/04/2017).

De coördinator van het team maakte een PowerPointpresentatie om de zorgequipe binnen de gevangenis van Antwerpen aan externe partners voor te stellen. Deze presentatie begint met een anoniem citaat dat verduidelijkt waar de moeilijkheid voor het team ligt: “Een gevangenis is a priori conservatief, gericht op alles te houden zoals het is, verandering zorgt voor spanning en onrust. Beweging wordt gezien als een risico” (zonder bronvermelding, 2017)

Ondanks het ontbreken van een natuurlijk therapeutisch klimaat en zonder behandeling evenredig met zorg in psychiatrische ziekenhuizen/centra wordt er aan de geïnterneerden wel medicatie verstrekt en is er dus een multidisciplinair team dat erg dynamisch (in de mate van het mogelijke) met de geïnterneerden te werk gaat.

Zoals voorheen aangehaald, heeft de zorgequipe Omzendbrief nr. 1800 als leidraad en de algemene dagelijkse regels van de gevangenis om mee te moeten werken. Daarnaast is de invulling vanuit elke discipline (psychiater, psycholoog, opvoeder, ergotherapeut, maatschappelijk werker, ...) echter redelijk vrij (B. Cornelissens, persoonlijke communicatie, 20/04/2017). De kernpunten van het Zorgteam zijn cliëntgerichtheid, groepswerking, sociale binding, omgaan met agressie, vanuit contact een continuïteit aan zorg bieden, herstelgericht en zonder exclusie werken (Zorgteam, 2017). De teamleden van de zorgequipe gaan daarbij laagdrempelig te werk (iedereen mag deelnemen, er zijn geen echte eisen voor deelname), ze stellen zich beschikbaar en authentiek op en trachten pro-actief te handelen. Vanuit een therapeutische relatie is er vanuit het Zorgteam erkenning voor wat is, tracht men ruimte te geven aan persoonlijke autonomie en is men gericht op samenwerking (zorgteamvergadering, 20/04/2017). Wanneer bijvoorbeeld de hygiëne van een geïnterneerde (zowel persoonlijke hygiëne als netheid van zijn cel) niet toereikend is, zal het Zorgteam met de persoon in kwestie in gesprek gaan. Samen zullen ze kijken naar wat mogelijk is, zonder de geïnterneerde in een voor hem bedreigende positie te zetten. Bijvoorbeeld: de cel zal voor hem gekuist worden (in samenspraak met de geïnterneerde = autonome beslissing), maar de afspraken rond douches nemen, zal hij dan nakomen (in tegenstelling tot onder dwang douchen).

3.1.3.2 De maatschappelijk werker binnen het Zorgteam

Bij de start van de stage heb ik een lijst via mijn stagementor gekregen met de taken van de maatschappelijk werker binnen het Zorgteam. Na de stage van vier maanden binnen het Zorgteam kunnen alle vakken aangevinkt worden.

Zo is er het administratieve luik: opstellen van de maatschappelijke fiches wanneer een persoon nieuw op de psychiatrische afdeling is binnengekomen. Telkens wanneer een gesprek met een cliënt heeft plaatsgevonden wordt de sociale fiche aangevuld.

Deze sociale fiche is enkel toegankelijk voor andere leden van het Zorgteam, niet voor collega's van de PSD (psychosociale dienst) of andere. De band met de cliënt tussen PSD en het Zorgteam is van een andere orde. De PSD werkt aan het reclasseringstraject van een cliënt en heeft meldingsplicht tegen de Kamer ter Bescherming van de Maatschappij. Het Zorgteam heeft deze plicht niet en bouwt een vertrouwensband op met

de geïnterneerde, die in het gedrang zou komen, indien PSD en het Zorgteam informatie zouden uitwisselen (FOD Justitie, z.j.)¹.

Het volgende luik zijn de geldzaken: daar de geïnterneerde geen onbeperkte vrijheden heeft in verband met praktische regelingen, kan de maatschappelijk werker hiervoor aangesproken worden. Geldzaken worden enkel in samenspraak en mits toestemming van de cliënt geregeld. Dit kan onder andere gaan om betalingen en overschrijvingen uitvoeren, contacten met de bewindvoerder en schuldbemiddeling en budget – en kantinebegeleiding.

Het contacteren en regelen van zaken omtrent het OCMW, het ziekenfonds, uitkeringen en pensioenen, kan via de maatschappelijk werker geregeld worden. Daarnaast dienen er vaak bij aankomst in de gevangenis regelingen getroffen te worden rond de vorige verblijfplaats. Indien de geïnterneerde aangeeft dit niet alleen te kunnen, zal de maatschappelijk werker met hem/haar samenzitten en een plan van aanpak uitwerken. Dat kan bijvoorbeeld gaan om contacten met de psychiatrie of beschut wonen, regelingen rond woning (b.v. verhuis, stopzetting huur, etc), domicilie en inboedel of persoonlijke spullen laten overbrengen uit een andere gevangenis.

Zaken regelen op maat van de cliënt, bijvoorbeeld specifieke zorg van buitenaf regelen.

Contact met het netwerk van de geïnterneerde onderhouden behoort eveneens tot het takenpakket. Vaak blijven familie en vrienden verweesd achter na een interneringsbesluit, dan kan de maatschappelijk werker een reikende hand bieden, zonder weliswaar het beroepsgeheim te schaden.

Individuele gesprekken indien de cliënt uiting geeft daar behoefte aan te hebben.

(B. Cornelissens, persoonlijke communicatie, februari 2017)

4 Diversiteit

De situering en functie van de maatschappelijk werker binnen het Zorgteam werd in het vorige hoofdstuk weergegeven. Nu kan worden ingegaan op een thema dat zowel in de vrije als in de onvrije wereld van betekenis is: diversiteit als ook diversiteit in de gevangenis.

Met deze toelichting wordt de inhoud van een dynamische maatschappij zichtbaar.

4.1 Definitie

Diversiteit is een synoniem voor verscheidenheid. Diversiteit wordt ook vaak in een adem uitgesproken met een multiculturele samenleving, etnisch-culturele diversiteit, maar de betekenis gaat breder dan dat (Kleur bekennen, z.j.).

Zoals Hoffman, Geldof en Koning (2014) in hun artikel op Alertonline schrijven, zijn mensen en sociale groepen verder in te delen dan enkel op etnisch-cultureel vlak: van lokale bewoners tot 'transnationale burgers', van traditionele tot nieuw-samengestelde gezinnen, 'van mono-etnische tot multi-etnische en multireligieuze relaties'. Daar houdt een verdere indeling niet op. Door verschillen van sociaaleconomische aard, alsook in leeftijd, fysiek, opleidingsniveau, levensstijl, levensbeschouwing, seksuele en politieke voorkeur wordt duidelijk dat de diversiteit van de samenleving verder gaat dan enkel hun culturele achtergrond (Hoffman et al, 2014).

De maatschappelijk werker heeft in die diversiteit van alledag een belangrijke brugfunctie. Tirions en Koning (2014) merken op dat zeker in steden de super-diverse samenleving zich niet langer aan het ontvouwen is, maar dat die alomtegenwoordig onze dagelijkse realiteit vorm geeft. Ze stippen daarbij aan dat de maatschappelijk werker een breed

¹ Bron afkomstig van intranet Zorgteam Antwerpen - Informatiesessie met betrekking tot het schema van de omzendbrief 1800 van 7 juni 2006 [informatiesessie-slides] (niet publiekelijk toegankelijk).

draagvlak van deskundigheid nodig heeft, methodieken toepassen, professionele ervaring, generalistische kennis enz.

De AP-Hogeschool benadrukt in de driejarige bachelor-opleiding Sociaal Werk voortdurend de grondhouding van een sociaal werker: actief luisteren, trouw zijn aan je eigen referentiekader (je eigen waarden, normen, opgebouwde levenswijsheden, cultuur, opvoeding, ...) maar tegelijkertijd de cliënt niet te veroordelen of over zijn situatie te oordelen. Vanuit de opleiding wordt studenten Sociaal Werk ook het belang van empathie, openheid en authenticiteit meegegeven. Laatstgenoemde houdingen en technieken zijn allen tevens waardevol om aan de slag te kunnen met diversiteit. Dit wil niet zeggen dat men als sociaal werker 'special effects' nodig heeft om in de context van een superdiverse samenleving te werken, maar eerder een werkwijze van 'back to the basics', zoals daar zijn 'actief luisteren, etc. (Tirions & Koning, 2014).

Iedere cliënt is uniek, hij komt met zijn unieke vraag tot bij de hulpverlener. De cliënt is echter niet enkel en alleen zijn vraag of zijn problematiek, niet enkel zijn religie, niet enkel zijn familiale status. Hij maakt deel uit van allerlei kleine deelentiteiten (Tirions & Koning, 2014). Men dient in die nieuwe realiteit van diversiteit rekening te houden met de diversiteitsachtergronden, maar deze niet bepalend of stigmatiserend te laten wegen (Tirions & Koning, 2014).

4.2 Diversiteit en de gevangenis

In de gevangenis komen mensen met verschillende achtergronden, verschillende meningen samen, mannen én vrouwen. In België is de discriminatie- en de racismewet van kracht, dit zijn strafwetten. Op de niet-naleving ervan kunnen met andere woorden straffen worden opgelegd. Deze gelden evenzeer in de gevangenis (Belgium.be, z.j.). Desondanks wordt er melding gemaakt van racisme vanuit het bewakingsteam en racistische conflicten onder de gedetineerden onderling (Daems et al, 2009). Integratiecentrum de8, dat ondertussen is ingekanteld in de werking van Atlas Inburgering en Integratie werkte zes jaar aan interculturalisatie in de gevangenis, van 2006 tot 2012 (Divers geboeid, 2013). David de Vaal (2013), toenmalig directeur van de8 vertelde op een studienamiddag omtrent dit zesjarig interculturalisatie-project:

...hebben we ervaren dat in een zeer gestructureerde en specifieke context als de gevangenis het een hele uitdaging is, waar vanzelfsprekendheden helemaal niet zo evident bleken te zijn in de praktijk. Onszelf de vraag stellen: "Op welke manier methodieken ingang doen vinden in de gevangenis en ermee aan de slag gaan?"

Wanneer je, zoals het integratiecentrum, vanuit de 'vrije wereld' aan de slag wil in de gevangenis speelt de moeilijkheid 'werken in de gevangenis' met alle beperkingen snel op. Creativiteit, geduld en een goed netwerk van hulpverleners, bewakers en directie kunnen veel mogelijk maken.

Sophie de Boiserie (Academic Director Change Management Program, Antwerp Management School) stelt tijdens diezelfde studienamiddag in 2013 dat alle mensen die arriveren in de gevangenis de behoefte naar een duidelijke structuur voelen. Ze willen voldoen aan de zekerheidsbehoefte wanneer ze in de onveiligheid van de gevangenis aankomen. Mevr. De Boiserie meent dat informatie ontvangen op zo'n moment cruciaal is. De8 heeft, samen met de gevangenis, daartoe een wegwijzer ontwikkeld: door de gedetineerde/geïnterneerde deze brochure te bezorgen, krijgt de structuur waar hij/zij behoefte aan heeft, vorm (in de bijlagen achteraan deze bachelor-proef werd de onthaalbrochure versie maart 2017 integraal opgenomen).

De onthaalbrochure is te verkrijgen in het Nederlands, Frans, Engels, Pools, Russisch, Duits, Spaans, Italiaans en Arabisch (De Bie G., persoonlijke communicatie, 29/05/2017)

Men kan er niet omheen dat het aantal vreemdelingen in de Belgische gevangnissen de laatste decennia is toegenomen. De tendensen en oorzaken worden met groeiende belangstelling onderzocht in potentiële ‘macro-sociologische verklaringen’ (Daems et al, 2009). Naast vreemdelingen is er echter een andere diversiteitsgroep wiens aantal in de gevangenis alsmaar toeneemt: de vrouwelijke gedetineerden. Hun aantal stijgt, maar tegenover de mannelijke populatie blijft het aandeel vrouwelijke gevangenen nog steeds relatief beperkt (Daems et al, 2009). Lange tijd werd naar vrouwen in detentie weinig tot geen onderzoek gedaan. Wanneer er dan toch een onderzoek naar vrouwen en het gevangeniswezen werd opgestart, was dat voornamelijk in Amerika en het Verenigd Koninkrijk. Er werd in deze onderzoeken vastgesteld dat een verleden aan (emotioneel, fysiek en seksueel) misbruik een van de meest aantoonbare verschilpunten tussen vrouwelijke en mannelijke gedetineerden is. Het druggebruik, geweld en criminaliteit bij vrouwen zou door deze misbruikervaringen veelal verklaard kunnen worden (Daems et al, 2009).

5 Genderdiversiteit & transgender

In het vorige hoofdstuk werd diversiteit onder de loep werd genomen, en met toevoeging van de laatste alinea ook reeds een tipje van de gendersluiser gelicht. In dit hoofdstuk zal er echter meer uitgebreid worden ingegaan op de vele zijden die ‘gender’ heeft. Op die manier worden de termen ‘genderdiversiteit’ en ‘transgender’ beter gekaderd.

De opdeling “transgender zijn in België” en “transgender in de gevangenis zijn in België” wordt gemaakt, met daarbij een vergelijk met andere landen.

5.1 Gender : m/v/a/b/c/x/y/z

Een mens wordt geboren met een biologisch geslacht, d.i. hoe je er anatomisch uitziet. Afhankelijk van dat **biologische geslacht of sekse** scheidt de maatschappij veelal verwachtingen: onder andere hoe je je hoort te gedragen, welke kleren je hoort te dragen, waar je je mee bezig dient te houden (hobby’s, werkmogelijkheden, ...), etc. Deze zogenaamde gendernormen gelden voor iedereen. Het valt meteen op wanneer er een afwijking van de norm in het vizier komt (Rosa vzw, z.j.) Neem bijvoorbeeld een jongen die balletles wil volgen of een vrouw die timmerman wordt, ook anno 2017 wordt dat nog steeds niet als een norm-hobby voor een jongen en een norm-job voor een vrouw aanschouwd.

Met het begrip ‘**gender**’ wordt de sociale, culturele en psychologische invulling van mannelijkheid en vrouwelijkheid bedoeld (Cavaria, z.j.). Het besef dat het echter om meer dan louter mannelijk en vrouwelijk gaat, dat men breder en ruimer dient te kijken, wordt genderdiversiteit genoemd (Rosa vzw, z.j.) Niet-binair denken slaat op durven kijken buiten de lijnen van mannelijk en/of vrouwelijk (Transgender Infopunt, z.j.). Zoals hierboven aangehaald, wordt er van jongens/meisjes verschillende dingen verwacht, bepaalde sociale rollen die horen bij het jongen- of het meisje-zijn. Zo’n **genderrol** kan de verwachting inhouden dat een vrouw of meisje bijvoorbeeld eerder als zorgend en lieflijk wordt gezien en een man/jongen eerder een leidersrol op zich hoort te nemen.

Niet iedereen voelt zich echter comfortabel om in een bepaalde rol geduwd te worden. Sommige mensen willen zich dan ook graag onderscheiden: in hun doen, hun laten, hun uiterlijk. Hoe je je aan de buitenwereld toont, wordt **genderexpressie** genoemd: veel, weinig, geen make-up, taalgebruik, kledingstijl, hoe je omgaat met emoties, heel vrouwelijk, erg onvrouwelijk etc. (Rosa vzw, z.j.)

Genderidentiteit slaat op je psychologische geslacht (Rosa vzw, z.j.): je innerlijke gevoel. Ervaar je jezelf als een jongen, als een meisje, als beide of als geen van beide? Bij de meeste mensen valt het biologische geslacht (de sekse) samen met het psychologische geslacht. Dit hoeft echter niet en tal van variaties zijn mogelijk: iemand kan zich tegelijkertijd jongen en meisje voelen of iemand in een meisjeslichaam kan zich geen meisje voelen, of andersom. Er is dan sprake van een conflict tussen sekse en genderidentiteit (Rosa vzw, z.j.).

Naast dit alles speelt er tevens de seksuele oriëntatie of voorkeur. Deze kan betrekking hebben op tot wie je je seksueel en/of romantisch aangetrokken voelt. Meestal wordt er hierbij een onderscheid gemaakt tussen holebi's en hetero's (Rosa vzw, z.j.).

5.2 Hokjes stoppen

Wat in bijna alle persoonlijke getuigenissen over het niet-binaire gender-zijn terugkomt, is dat men zélf wil kiezen wat men is of wat men niet is. Ieder mens is wie/wat/op welke manier hij/zij/het zich het beste voelt.

Als kind reeds leren we echter om de wereld in kaart te brengen, te begrijpen en in te schatten wat je kan verwachten. Om die wereld te bevatten, steekt de maatschappij graag in hokjes, om te ordenen en te structureren.

Cavaria, als voorvechter voor holebi-en transgenderrechten, steekt zelf ook niet graag in hokjes, maar past een aantal termen toe ter verduidelijking. Zo is transgender an sich een koepelterm voor drie hoofdgroepen: namelijk travestieten, transgenderisten en transseksuelen.

Travestie: een persoon wiens genderexpressie haaks staat op zijn of haar biologische sekse. Een man zal zich een op en top vrouwelijke look aanmeten: vrouwenkledij en een vrouwelijke coupe of pruik. Een vrouw zal zich tooien in mannelijke kledij en een baard of snor voorwenden.

Travestie wordt in onze cultuur nog steeds als iets clownesk gezien en geassocieerd met verkleedfeestjes en carnaval. Echte travestieten kleden zich nog steeds in het geheim of in beperkt gezelschap om, omwille van het taboe dat er nog steeds op rust. In Vlaanderen worden de termen travestie en travestiet gebruikt. Met drag wordt showtravestie aangeduid. Voor mannen wordt dan het woord drag queens gebruikt, voor vrouwen in mannenkledij drag kings.

Transseksueel: een persoon die zichzelf op psychisch, sociaal en seksueel vlak ervaart als behorende tot de andere sekse. Het kan zijn dat een transseksueel persoon een geslachtsaanpassende behandeling wil aanvatten, dit is echter niet altijd het geval. De term 'trans-seksueel' laat misschien anders vermoeden, maar in wezen heeft het niets met seksualiteit te maken. De transseksuele persoon voelt een conflict tussen sekse en genderidentiteit.

Transgenderist: een persoon die zowel de vrouwelijke als de mannelijke genderidentiteit 'even sterk' genegen is. Dit betekent dat men het gevoel kan hebben zowel man als vrouw te zijn, of noch man noch vrouw. Ook kan het voorkomen dat men zich soms man en soms vrouw voelt. Het komt eveneens voor dat mensen zich niet wensen te houden aan het traditionele binaire verwachtingspatroon. Een lichamelijke aanpassing is soms (gedeeltelijk) gewenst zodat de identiteit van de sekse en de genderidentiteit met elkaar overeenstemmen.

5.3 Transgender “zijn” in België

5.3.1 Algemeen

Wanneer er wordt gekeken naar die andere niche-groep, de holebi's (homo's, lesbiennes en biseksuelen) kan er in het algemeen gesteld worden dat de aanvaarding tegenover de holebi-gemeenschap de laatste decennia is toegenomen. Een sensibilisering door actiegroepen en de politiek hebben hiertoe bijgedragen. De wetgeving heeft daarbij een aantal nodige aanpassingen doorgevoerd, o.a. adoptie en huwelijk (Unia Interfederaal Gelijkekansencentrum, 2016). De tendens is dat de acceptatie van holebi's is gegroeid, voorzichtigheid blijft echter geboden, daar discriminatie op grond van seksuele oriëntatie namelijk nog steeds een feit is (Unia Interfederaal Gelijkekansencentrum, 2016).

Het kan enkel positief genoemd worden dat de sociale aanvaarding van homo's, lesbiennes en biseksuelen is toegenomen, transgenders daarentegen staan nog steeds buiten de erkenningsgrenzen van de brede bevolking. Reden daarvoor zou zijn dat ze niet tegemoetkomen aan wat mensen als gangbare gendercriteria beschouwen (Sociale Vraagstukken, Grenzen aan acceptatie). Meer nog, Turner et al (in Motmans, T'Sjoen & Meier, 2015) zegt dat ook transfoob geweld uit die verklaring voortkomt: geweld gebruiken uit irrationale angst voor zij die niet overeenkomen met wat 'culturele, aanvaarde gendernormen' zijn.

Transgenders komen tijdens het leven nogal wat uitdagingen tegen op hun pad: de eigen aanvaarding van wat er speelt (mogelijk een jarenlange innerlijke strijd), het vertellen aan partner, familie en vrienden, eventuele medicatie-inname en/of operatie, beeldvorming door de maatschappij (het letterlijke “naar buiten” komen als transgenderpersoon), etc. (Motmans, T'Sjoen & Meier, 2011)

Enerzijds is er dus de strijd met zichzelf, anderzijds de strijd met de anderen. De strijd met zichzelf kan voor velen te zwaar wegen. Zo stelt Motmans (2009) dat uit zijn TransSurvey (online survey) blijkt dat ongeacht het feit of respondenten al dan niet in de verkozen genderidentiteit leven, suïcidegedachten en – pogingen vaak in de onderzoeksgroep voorkomen. Maar liefst 62,3% van de respondenten speelde ooit met de gedachte om suïcide te plegen (Motmans, 2009).

De strijd met de ander kan, zoals hierboven kort aangestipt, leiden tot transfoob geweld. Het slachtoffer wordt beschouwd als 'raar', 'omgebouwde', 'homo' of 'janet'. Slachtoffers van geweld zijn dikwijls personen die zichtbaar trans zijn. Waarmee wordt bedoeld: zij die niet in het duidelijk traditionele M- of V-hokje onder te brengen zijn, of zij bij wie nog te zichtbare kenmerken van het originele geslacht te zien zijn. Stotzer (in Motmans, 2015) meldt dat vooral seksueel geweld uitermate veel lijkt voor te komen in de groep van transgender personen. Met seksueel geweld wordt hier dan bedoeld: 'expliciete en ongewenste seksuele handelingen of gedragingen' (Stotzer, in Motmans, 2015).

Niet enkel de grote thema's zoals zelfmoord of transfoob geweld houden transmensen bezig, het 'gewone' niet geaccepteerd worden, is 'een uitputtingsslag'. Zo noemt Selm Wenselaers de strijd om te willen passen in hoe mensen je willen zien en hoe jij jezelf voelt (Berghmans, 2017).

Transgenders en gender-thema's in de media helpen wel voor het winnen aan acceptatie. De laatste maanden is er meer in de pers verschenen dan ooit tevoren: in februari 2017 was er een extra bijlage bij De Morgen 'de genderrevolutie', in De Standaard weekendkrant van 13 & 14 mei 2017 stond een uitgebreid artikel over transgenders die vaker à la carte kiezen: wel hormonen, geen geslachtsoperatie. In de Humo van 16 mei 2017 deed het Belgische topmodel Hanne Gaby Odiele uitgebreid verslag over haar interseksualiteit.

Vrijheid, blijheid? Iedereen de keuzevrijheid laten én deze vrijheid accepteren! Het lijkt wellicht een te makkelijke oplossing, misschien in de toekomst...maar dan moet de wetgeving wel mee.

5.3.2 Wat zegt de wet?

'Misschien moet de wetgeving maar eens het voorbeeld geven. Zolang de staat zegt dat er maar 2 geslachten bestaan, zeg je tegen de samenleving : jullie hoeven niet te denken in een diverser scala. Je legitimeert daarmee het enorme binaire denken.'

(Mounir Samuel, 2017, p.29)

In de zoektocht naar literatuur en wetgeving, kwamen steeds dezelfde namen naar voor: Dr. Joz Motmans, Transgender Infopunt & Cavaria. Dr. Joz Motmans is psycholoog-socioloog bij het Genderteam van het UZ Gent en coördinator van het Transgender Infopunt. Transgender Infopunt dat wordt gesubsidieerd door de Vlaamse Overheid, wil transgender personen, hun naasten en hulpverleners een laagdrempelig aanspreekpunt reiken voor vragen omtrent steun, zorg en informatie rond transgenderisme en genderidentiteit (UZ Gent, 2013). Cavaria is de koepelorganisatie van holebi- en transgender organisaties.

Wanneer de Vlaamse Overheid werd gecontacteerd, dienst Diversiteitsbeleid, werd Dr. Joz Motmans en Transgender Infopunt meteen als doorverwijspunt bezorgd. Transgender Infopunt werkt namelijk sinds 2015 samen met de Vlaamse Overheid, zij geeft de Vlaamse Overheid beleidsadviezen rond genderidentiteit en genderexpressie op de werkvloer, onder de naam Trans@Work (Bosmans & Motmans, z.j.).

Zowel op Vlaams als federaal vlak zijn transgenders beschermd tegen discriminatie op basis van geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie (Transgender Infopunt, z.j.b).

Op Vlaams niveau werd een decreet rond gelijkkansen-en behandeling van 2008 in maart 2014 nog aangepast en uitgebreid door genderidentiteit en genderexpressie als beschermd motief toe te voegen (Transgender Infopunt, z.j.b).

Op Belgisch niveau zijn er de drie antidiscriminatie wetten:

- de wet ter bestrijding van racisme en xenofobie,
- de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (genderwet)
- de wet ter bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst' (Transgender Infopunt, z.j.b).

Nummer twee, de genderwet zegt in artikel 4, paragraaf 2: "Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht." Door het op deze manier te formuleren waren eigenlijk initieel enkel transseksuele personen beschermd, zij die een geslachtsveranderende operatie hebben ondergaan of ermee bezig zijn. Om de mensen die op deze wijze uit de boot vielen, te helpen, werden er in augustus 2014 een aantal aanpassingen van kracht waardoor genderidentiteit en genderexpressie als beschermd motief werden toegevoegd (zoals bij het Vlaamse decreet). Discriminatie mag dus nu ook

niet meer op basis van afwijken van genderidentiteit en genderexpressie (Transgender Infopunt, z.j.b).

De Federale overheid is bezig met de bepaling van een nieuwe transgenderwet, deze zal een aanpassing worden van de Wet van 10 mei 2007, de wet betreffende de transeksualiteit (Cavaria, 2007). De wet van 2007 bepaalde dat een officiële geslachtswijziging een recht is. De nieuwe wet zou onder andere volgende punten bevatten :

- De afschaffing van de voorwaarde tot sterilisatie die nu nog verplicht is – het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft deze voorwaarde in het verleden reeds bekritiseerd
- Het regulariseren na de officiële geslachtswijziging van de afstamming van de transgender
- De medische voorwaarden in de procedure tot voornaamswijziging dienen afgeschaft te worden, alsmede ook de kans van elke belanghebbende om verzet aan te tekenen tegen een wijziging van het geslacht in de geboorteakte
- Bedrog en lichtzinnige geslachtswijzigingen vermijden ‘door het inbouwen van een aantal waarborgen’. (Junes, 2017)

In tegenstelling tot dit alles staat dan weer wel dat België nog steeds de Jogjakarta-beginselen niet heeft ondertekend. De Jogjakarta-beginselen staan voor de toepassing van Mensenrechten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit. Een aantal politici hebben de ondertekening van deze internationale beschermregels reeds een aantal maal op de agenda gezet, tot op heden werden deze echter nog niet door België erkend.

Positief is dat er meer openheid en meer hulp met betrekking rond transgenders te bespeuren valt. Zo meldde de Standaard (mei 2017) dat Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid Maggie De Block 1,17miljoen vrij heeft gemaakt voor de betere ondersteuning van transgenders. Deze zou voornamelijk bedoeld zijn voor psychologische hulp en nazorg.

5.4 Transgender “zijn” in de gevangenis

5.4.1 België versus buitenland

De belangrijke transgenderrechten-voorvechters in ons land waren duidelijk: er is niets geweten rond regels in verband met transgenders en detentie. Mijn contactpersoon bij Cavaria, Katrien Vanleirberghe hierover :

(...) Wat betreft transgender personen in detentie staan we in België (en vermoedelijk ook in bijna gans de wereld) in onze kinderschoenen. Het probleem huist op twee fronten:

- er is geen beleid, geen uitgesproken regelgeving, geen kader waaraan we kunnen vastklampen (zoals ze in Malta bijvoorbeeld wel gedaan hebben).
- er is heel erg weinig geweten over de praktijk. En bovendien is de praktijk ook niet evident in kaart te brengen.

Dit zorgt ervoor dat we zelf, als koepelorganisatie, een beetje in het duister tasten om te weten wat de problemen zijn en hoe we hierop moeten/kunnen inzetten (...) (Vanleirberghe, persoonlijk communicatie 29/05/2017)

Malta heeft sinds 2016 dus wel een officieel beleid rond transgenders in de gevangenis, deze heet Malta Prison Policy – Trans, Gender Variant and Intersex Inmates Policy (TGEU - Transgender Europe, 2016). Bij het lezen merkt men dat het onderbouwd en uitgebreid is. Starten doen ze met een terminologie-lijst die toegelicht wordt. De hoofdprincipes waar klaarheid over geschept worden (vertaald uit het Engels, er kan een verschil in interpretatie zitten): ‘aankomst en registratie’, ‘toewijzing van cel’, ‘naam, titels en voornaamwoorden’, ‘fouilleren’, ‘douche-en omkleedmogelijkheden’, ‘gevangenis informatie en beroepsgeheim’, ‘Kledij en toegang tot extra gender-gelieerde eigendommen’, ‘opstart tot erkenning van genderidentiteit tijdens de hechtenis’, ‘toegankelijkheid tot gezondheidsdiensten’, ‘toegankelijkheid tot sociale contacten en hulp voor geestelijke gezondheid’, ‘toewijzing van bewaking officieren’ (TGEU - Transgender Europe, 2016).

De opdeling toont de belangrijkste facetten waar transgenders in detentie mee in aanraking kunnen komen. Zaken die in conflict met hun persoonlijkheid en wezen kunnen zijn.

In Amerika zijn er grootschalige onderzoeken in gevangenissen uitgevoerd, maar de wetgeving blijft achter. In Amerika zijn de gevangenissen geprivatiseerd, waarbij de regels die door het DoJ (Department of Justice) opgelegd worden, niet overal worden toegepast. Sinds 2012 is er een wet uitgeschreven die zegt dat de gevangenissen rekening moeten houden met de genderidentiteit van de gedetineerde wanneer ze geplaatst worden. Met andere woorden: niet enkel op basis van het biologische geslacht. Deze aanpassing in wetgeving is er voor de veiligheid van de transgender-gevangene gekomen, geweld en verkrachting tegenover transgenders in detentie zijn namelijk veel voorkomend (La Ganga, 2016). In 2014 maakten Dr. Simopoulos en Dr. Khin Khin in The Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law ongeveer dezelfde indeling qua aandachtspunten als het Maltese Gevangenis beleid : “(...) in verband met de zorg rond transgenders in detentie ligt de focus ruim bekeken op drie specifieke gebieden: plaatsing, beheer en behandeling.”

Wereldwijd komt de specifieke problematiek rond transgenders in detentie meer in beeld. Zoals reeds eerder vermeld: het Europees Hof voor de Rechten van de Mens houden de vinger aan de pols. Zo ook de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties (United Nations Human Rights) : “Targeted and tortured: UN experts urge greater protection for LGBTI people in detention (UN Human Rights, 2016). De Belgische gevangenissen worden ook nog steeds in het oog gehouden, zo bericht de Raad van Europa (Council of Europe) op hun website : “Council of Europe anti-torture Committee visits Belgium” (2017).

5.4.2 Realiteit in België

Wat is de realiteit in verband met wetgeving in België rond transgenders en detentie: niets concreet. Ook Dr. Joz Motmans van het UZ Gent en het Transgender Infopunt, zoals voorheen aangehaald nochtans een specialist in het transgender-thema, kon geen informatie geven. Hij refereert naar een project dat men in Amerika aan het opzetten is. De Vlaamse Overheid, in name van Ann-Sophie Baeken, stafmedewerker van de Dienst Diversiteitsbeleid prees het boeiende onderwerp, ze kon echter geen verdere informatie geven en gaf de contactgegevens van Dr. Motmans en verwijzingen naar pagina’s op de website van het Transgender Infopunt.

Katrien Vanleirberghe van Cavariva gaf in het vorige deel aan dat België omtrent transgenders en detentie in een beginfase zit. Ook zij raakt, zoals de literatuur in Malta en Amerika, de kernpunten aan rond de welke afspraken/wetten zouden vastgelegd dienen te worden: veiligheid garanderen, toegang tot medische behandelingen, duidelijkheid over rechten, samenwerken met het transgender-middenveld (Vanleirberghe K., persoonlijke communicatie, 29/05/2017)

Manon Hoogenraad, counselor en coach in gendervraagstukken in Zeeland, antwoordde in verband met het thema:

“Wat betreft detentie zouden wat mij betreft hier dezelfde regels moeten gelden als in elke andere sociale/ werksetting dan ook; de straf van detentie is tijdelijke "vrijheidsberoving".

Er hoort op geen enkele wijze emotioneel gestraft te worden door het niet aanvaarden van iemands genderidentiteit - hoe hij/zij zich daadwerkelijk voelt” (Hoogenraad M., persoonlijke communicatie, 17/05/2017)

5.4.3 Wie kan een helpende hand bieden ?

De vaststelling is gemaakt dat er niets concreet geschreven of opgesteld is rond deze niche-groep. Realiteit is ook dat er nochtans wel transgenders in de gevangenis zitten. Wat met hen?

5.4.3.1 Soorten handen

De moreel consulenten, geestelijken etc kunnen een aanspreekpunt zijn, zij kunnen paraat staan om een goed gesprek te voeren. Zij kunnen echter geen veranderingen brengen in de dagelijkse situatie van de transgender-gedetineerde.

Het bewakingsteam staat in voor de veiligheid, in principe ook voor de veiligheid van de transgender-gevangene. De leden van het bewakingsteam voeren echter de regels en de wetten uit die opgemaakt zijn omtrent het gevangeniswezen. Zonet is gezegd dat er momenteel in België geen zulke regels of wetten bestaan, zodoende kunnen de mensen van het bewakingsteam toepassen wat er is, niet wat er niet is. Zij hebben echter ook een sociale rol, weliswaar niet zo uitgebreid en onderbouwd met methodieken als een hulpverlener.

Externe hulpverleners kunnen hulp bieden. Ze kunnen bijvoorbeeld op de hoogte zijn van de (trans)genderspecifieke context, maar zijn dan weer niet op de hoogte van het justitiële, forensische luik. Of dat noodzakelijk is voor de therapeutische relatie is de vraag.

De functie van het Zorgteam werd in hoofdstuk drie besproken. Zij zijn een steunpunt voor de aanwezige geïnterneerden. Hierbij moet vermeld worden dat ik enkel melding kan maken rond het Zorgteam en het maatschappelijk werk binnen het Zorgteam. Het maatschappelijk werk bij de gedetineerden komt in dit eindwerk niet aan bod.

Het Zorgteam draait mee in de dagelijkse realiteit van de gevangenis, dat houdt in dat ze ook met diversiteit én genderdiversiteit in contact komen. In het hoofdstuk diversiteit werd gezegd dat iedere cliënt als een uniek persoon dient benaderd te worden en niet enkel aan de slag te gaan vanuit 'religie', 'afkomst', of wat dan ook. Zo pakt ook het Zorgteam het aan.

Het Zorgteam heeft geen specifieke opleiding genoten omtrent omgaan met genderdiversiteit. In mijn professionele relatie als maatschappelijk werker met de transvrouwen in de gevangenis heb ik de grondhouding van de maatschappelijk werker toegepast, met nadruk op authenticiteit, openheid en een onbevooroordeelde kijk.

Als maatschappelijk werker van het Zorgteam kan me, tegen struikelblokken stoten die in de weg staan van hulp bieden aan transgender-gevangenen. Zo is er de praktische kant van werken binnen het kader van de gevangenis. Wat is realiseerbaar en wat niet? Naast en tussen de regels door, een goed contact en netwerk binnen je eigen team, met de collega's van het bewakingsteam en de directie kan een positief pluspunt zijn om dingen georganiseerd te krijgen. Even goed is er als maatschappelijk werker een persoonlijk struikblok wanneer je persoonlijke overtuigingen ingaan tegen die van je transgender-client. Taak is om hierover met jezelf en je teamleden in gesprek te gaan. Jezelf te

bevragen hoe je deze hulpverlener-cliënt relatie tot een goed einde kan brengen zonder de integriteit van de transgender-cliënt in het gedrang te brengen.

5.4.3.2 Een praktijkvoorbeeld

Eén van de transvrouwen in de gevangenis van Antwerpen had in vrijheid therapeutische sessies met een contextueel therapeute/seksuologe gespecialiseerd in transgender-thema's. In gesprek met de psycholoog van het Zorgteam gaf de transvrouw te kennen deze sessies opnieuw te willen opstarten. Niet zozeer omwille van het therapeutische karakter rond het transgender zijn, ze wilde de therapeute spreken omdat ze nood had aan een gendergespecialiseerde professional die luisterde naar de spanningen en conflicten die ze voelde naar aanleiding van haar verblijf in de gevangenis.

De psycholoog vroeg mij, als stagiaire maatschappelijk werk, de sessies met deze therapeute opnieuw op te starten. Als eerste hebben er een aantal individuele gesprekken tussen de transvrouw en mezelf plaats gehad. Ze gaf aan tevreden te zijn om een luisterend oor te krijgen. Daaropvolgend heb ik contact opgenomen met de therapeute en gevraagd wat voor haar de mogelijkheden waren. Daar zij niet uit het Antwerpse komt en toelatingsbewijzen voor de gevangenis niet voor iedereen uitgeschreven worden, werd er gekozen om telefonische therapie op te starten. De therapeute ging akkoord. De kost voor de therapie zou per factuur naar de ouders van de transvrouw gestuurd worden. Er werd besloten dat de eerste keer, een dinsdag om 12u, een soort test case zou zijn en vandaar verder te zien, zowel voor de therapeute, voor de transvrouw als voor de praktische uitvoering binnen het gevangenisgegeven.

Eerst diende de directie zijn toestemming te geven, dat bleek geen sinecure. De toestemming tot telefonische therapie was er op zich snel – met één mailtje naar de directeur bleek dat in orde. De praktische uitvoering was de moeilijkheid. De transvrouw zou de telefonische therapie op kosten van de gevangenis mogen doen. Dertig minuten therapietijd bellen naar het gsm-nummer van de therapeute via de openbare telefoons die voor de gedetineerden voorzien zijn in de publieke gang, zou geen haalbare kaart zijn. Probleem was dat er slechts een aantal kantoortjes met telefoon beschikbaar waren, en dat met sommige telefoons enkel binnenlijnen konden worden opgeroepen. De directeur en ik kwamen ten slotte tot het besluit dat de enige optie een occasioneel gebruikt kantoor met buitenlijntelefoon op de annex zou worden. De annex, dat is de mannenafdeling van de psychiatrische afdeling van de gevangenis van Antwerpen. De transvrouw had een cel op de vrouwenafdeling. Op zich ook geen probleem: er komen nog vrouwen naar de annex om bepaalde activiteiten en therapieën te volgen. De afspraak met de therapeute kon enkel geregeld worden tijdens of na het appel. Tijdens het appel worden de gevangenen en geïnterneerden geteld, er mogen tijdens dat moment geen 'bewegingen' gebeuren, zodat de bewakers zeker zijn dat ze correct alle gevangenen tellen en op de hoogte zijn van hun verblijfplaats op dat bepaald moment. Dit terzijde, maar voor de telefonische therapie betekende dat appel dat de directie afwees dat er om 12u een sessie kon doorgaan. De therapeute diende opnieuw gecontacteerd te worden, gelukkig had ze een half uur later ook nog vrij in haar agenda. De directie ging akkoord.

Die eerste dinsdagochtend ben ik naar de vrouwenafdeling gegaan met een afgedrukt bewijs dat de directeur akkoord was gegaan met het feit dat de transvrouw meteen na het appel van 12.30u tot 13u beneden telefonische therapie zou volgen. De test case werd doorstaan.

Tweemaal heb ik een opmerking gekregen van de bewakers op de vrouwenafdeling omtrent de telefonische therapie : of dat dat echt nodig was en of dat eigenlijk wel hielp. Ook waarom ze per se mee naar de annex moest gaan, ze kon toch ook naar die therapeute bellen vanuit de openbare telefoon. Beide keren ben ik niet ingegaan op deze commentaren, ik heb enkel gemeld dat het een afspraak met de directie was rond de therapeutische opvang van de transvrouw.

Eenmaal is de sessie niet kunnen doorgaan omdat de bewaker die de deur van de gang tussen de vrouwen-en mannenafdeling moest openen, mij niet had zien staan op de camerabeelden. Daar vrouwelijke gedetineerden enkel met begeleiding op de annex worden binnengelaten, had hij ervoor gekozen de deur gesloten te houden. Er zijn twintig minuten verloren gegaan doordat de transvrouw en ik eenvoudigweg vastzaten in de gang. De therapeute wist ondertussen van niets en wachtte op telefoon. Ze was gelukkig begripvol en de cliënte heeft niet moeten betalen voor de verloren sessie.

De transvrouw en ik hadden een goede vertrouwensband, zo zeer zelfs dat ze vroeg of ik een sessie met de therapeute wilde bijwonen. In het kader van mijn stage was dit een unieke ervaring. De therapeute ging ook akkoord.

In de voorgaande paragrafen heb ik een paar zaken aangehaald waar je in de praktijk tegenaan kan lopen wanneer je in een gevangenissetting werkt, de beperkingen waarmee je dient om te gaan, waar je je constant aan moet aanpassen. Tijdens de telefonische sessies die ik kon bijwonen, heb ik gemerkt dat het voor een buitenstaander moeilijk te snappen is hoe het er achter de gevangensmuren werkelijk aan toe gaat. De transvrouw zocht steun en raad bij de therapeute. De therapeute zat echter zelf met vragen over hoe sommige zaken praktisch geregeld waren in de gevangenis, met in het bijzonder hoe zaken geregeld waren omtrent het transgender zijn in detentie van haar cliënt.

In dit voorbeeld kwam een aantal bewakers niet zo positief in beeld, ik wil benadrukken dat ik niet kan en wil veralgemenen, want dat ik voor het merendeel ook andere, positieve zaken met bewakingsleden heb ervaren.

De struikelblokken, zowel voor de externe hulpverlener als voor het Zorgteam zijn een professionele realiteit. Praten met collega's en zoeken naar oplossingen kan helpen.

6 BEVRAGING

6.1 Praktijkanalyse

In de probleemstelling werd het reeds aangekaart: de Belgische Overheid zou een grootschalig onderzoek moeten opzetten omtrent transgenders achter de tralies, in gewone detentie of op de psychiatrische afdelingen van de gevangenis. De bevraging die ik heb gehouden op sectie F, de annex van de gevangenis van Antwerpen is summier. Mede daardoor kan enkel een indicatie naar resultaten gegeven worden, geen stevige bewijzen. Daar er echter (nog) geen enkel ander onderzoek in België is gebeurd, zijn de uitkomsten sowieso boeiend.

6.1.1 Onderzoekspopulatie

Om een antwoord te bieden op de onderzoeksvragen, werd er geopteerd om zowel de doelgroep, het Zorgteam als het bewakingsteam te bevragen. Het Zorgteam werd bevragd, daar ik als stagiaire maatschappelijk werk deel heb uitgemaakt van hun rechtstreekse werking. Die werking houdt in, zoals eerder aangegeven: *het vaststellen, het herstellen of een optimaal behouden van de fysieke, psychische en sociale mogelijkheden van de geïnterneerde, mede met het oog op de overgang naar een volgende behandelingsfase in het forensisch psychiatrisch zorgcircuit* (Onkelinx, 2007). Dit in contrast met de werking van het bewakingsteam dat niet vanuit zorg start, maar vanuit hun bewakingsfunctie tegenover personen die een misdrijf hebben gepleegd, met vrijheidsonttrekking als gevolg.

De werking van het Zorgteam en het bewakingsteam met dezelfde doelgroep geeft spanningsvelden. Het is interessant om te zien hoe beide werkingen vanuit hun eigen werkdomein, eigen overtuigingen, toch samenwerken.

6.1.1.1 doelgroep

Cijfers over transgenders in detentie zijn niet gekend. Naast de sociale subgroep 'transgenders' zijn 'transgenders achter tralies' een microscopisch kleine deelgroep te noemen. Het aantal blijkt zo marginaal te zijn, dat nog niemand bij hun bestaan en noden heeft stilgestaan (er wordt bedoeld in onderzoekvorm – ongetwijfeld zijn werkgroepen rond holebi's en transgenders wel reeds in contact gekomen met de doelgroep van deze praktijkanalyse).

In het arresthuis van Antwerpen waren op het ogenblik van mijn stagetijd slechts twee transgender-personen aanwezig. Deze twee individuen waren beiden ondergebracht op de afdeling 'internering'. Waarbij de nota moet gemaakt worden dat in de gevangenis van Antwerpen de geïnterneerde vrouwen op dezelfde afdeling worden ondergebracht als de gedetineerde vrouwen. Als tweede kanttekening dient gemaakt te worden dat beide individuen transvrouw zijn, maar er qua huizing een onderscheid tussen hen wordt gemaakt. De ene transvrouw heeft een cel op de vrouwenafdeling, de andere wordt gehuisd op de mannenafdeling van de annex. De beslissing om deze opdeling te maken, werd door de directie genomen.

Beide transvrouwen zijn geïnterneerden: of hun geestestoestand en het transgender-zijn met elkaar te maken hebben, is een vraag die hier in deze bachelorproef niet beantwoord wordt. In vorige versies van de DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) werd genderdysforie - onder welke noemer de huidige DSM-V transgender en gender-non-conformiteit onderverdeelt (Transgenderinfopunt, z.j.c) - nog onder de 'psychoseksuele stoornissen' geassocieerd (Motmans, 2009). Of het ene bijgevolg iets met het andere te maken heeft, is aan psychologen en psychiaters om te onderzoeken en te beantwoorden.

6.1.1.2 Zorgteam

Van het Zorgteam werden zes mensen gevraagd de vragenlijst in te vullen, alle zes hebben ze de vragenlijst ingevuld terugbezorgd.

6.1.1.3 Bewakingsteam

Van het bewakingsteam werden tevens zes mensen gevraagd de vragenlijst in te vullen. Vijf personen op de mannenafdeling en één persoon op de vrouwenafdeling. Drie van de zes personen hebben de vragenlijst ingevuld terugbezorgd. Met zekerheid heeft het bewakingsteamlid van de vrouwenafdeling een vragenlijst ingevuld. Alle lijsten zijn anoniem bezorgd, de persoon in kwestie van de vrouwenafdeling heeft me de envelop echter persoonlijk afgegeven.

De oorzaak van de non-response van drie van de zes ondervraagden is niet geweten. Allerlei redenen kunnen aan de orde zijn: geen tijd, geen zin, geen interesse, vakantie, angst voor eventuele consequenties ondanks de anonimiteit, etc. Door de wisselende werkschema's kon de oorzaak niet bevestigd worden.

Als noot dient gemeld te worden dat het Zorgteam in zijn geheel (en bij navraag ook andere hulpverleners) de ervaring heeft dat er een onderscheid is tussen de bewakers van de annex en de bewakers van de vrouwenafdeling. Een onderscheid in algemene houding tegenover hulpverleners én geïnterneerden/gedetineerden. De sfeer op de vrouwenafdeling wordt als ruwer en bedreigender ervaren (in vergelijking met de sfeer op de annex). Dit is een subjectief gegeven en kan niet door bewijs gestaafd worden. Als

vervolgonderzoeker kan het echter boeiend zijn dit nader te onderzoeken. De response vanuit het bewakingsteam van de vrouwenafdeling op mijn bevraging was te miniem (één) om conclusies te kunnen trekken.

6.1.1.4 Overige

Medehulpverleners van de PSD (Psychosociale Dienst) en JWA (Justitieel Welzijnswerk Antwerpen) bevinden zich eveneens in het arresthuis van Antwerpen. Zij kwamen ook in contact met de doelgroep, er is echter voor gekozen hen niet te bevragen en het onderzoek binnen de annex (doelgroep, bewakingsteam en Zorgequipe) te houden. Voor een grootschaliger onderzoek dient ter volledigheid de PSD alsook JWA te worden bevroegd.

De directie werd niet geconsulteerd, daar dit vanuit het Zorgteam niet werd aangemoedigd.

6.1.2 Dataverzamelmethode

Diversiteit en genderdiversiteit in de samenleving is een realiteit, evenals de aanwezigheid van zowel diversiteit als genderdiversiteit achter de tralies. Omtrent transgenders in de gevangenis was er in België echter nog geen onderzoek verricht, vandaar dat het onderzoeksveld open lag. De tijd en gegevensverzameling waren beperkt binnen het gegeven van deze bachelor-proef, zodat geen grootschalige studie kon worden opgezet.

Als verkennend onderzoek is het de bedoeling een eerste stap te zetten richting een thema en een niche-groep die nog nooit in België bevroegd waren. Op deze manier een doelgroep en mede-actoren (in dit geval : het Zorgteam en het bewakingsteam van de gevangenis van Antwerpen) aan het woord laten, geeft een aantal startresultaten, waar in een vervolgonderzoek verder mee aan de slag kan gegaan worden.

Zoals voorheen besproken, werken Zorgteam en bewaking vanuit een andere beroepsvisie maar op dezelfde werkvloer met dezelfde doelgroep, het is mogelijk interessant te kijken of en hoe zij op een zelfde reeks vragen antwoorden.

6.1.3 Meetinstrument

Voor het verkennend onderzoek is gekozen om te werken met een gestandaardiseerde vragenlijst rond diversiteit. Deze is gebaseerd op een gestandaardiseerde vragenlijst die kaderde in een bevraging van studenten verpleegkunde omtrent diversiteit (Diversiteitswijzer, 2010). Dat onderzoek uit 2010 werd opgezet door verschillende organisaties: Gasthuiszusters Antwerpen (GZA), het OCMW Antwerpen, Artesis Hogeschool (ondertussen AP-Hogeschool) en het Antwerps Minderhedencentrum de8 (ondertussen opgenomen in Atlas Inburgering en Integratie)

Het Zorgteam en het bewakingsteam kregen dezelfde vragen mits nuances in vraagstelling naar job-inhoud. De versie van de doelgroep werd gedeeltelijk aangepast en vereenvoudigd, om zeker te stellen dat alle vragen goed begrepen werden en een maximum aan resultaat te bekomen.

De vragenlijsten met een bijgevoegde envelop werden persoonlijk aan de bevroegden overhandigd. Telkens werd mondeling benadrukt (dit werd ook uitdrukkelijk vermeld in het voorwoord op de vragenlijst) dat er geen goede of foute antwoorden zijn en de resultaten met de grootste vertrouwelijkheid zouden verwerkt worden. De anonimiteit werd gegarandeerd door te vragen de dichtgeplakte envelop op mijn bureau neer te leggen. Bij overhandiging van de vragenlijsten werd tevens gevraagd deze individueel en volledig in te vullen.

Er gebeurde één uitzondering op het individueel invullen van de vragen. Iemand van de doelgroep gaf aan de vragenlijst graag te willen beantwoorden, maar enkel met mijn hulp.

We hebben de vragen samen doorgenomen. Telkens wanneer de transvrouw aangaf dat ze iets niet begreep, heb ik getracht de vraag op een zo neutraal mogelijke manier te verduidelijken. De inhoud van de antwoorden werd ongenueanceerd en zonder inmenging neergeschreven.

6.1.4 Bespreking resultaten

Vraag 1: Op de vraag wat er onder diversiteit verstaan wordt, komen naar voor dat gelijkwaardigheid bij de drie ondervraagde groepen sterk vertegenwoordigd wordt, tevens 'verschillen in achtergrond' en 'samenleven'.

Vraag 2 De vraag wat een positieve invloed kan zijn op omgaan met diversiteit, werd door het Zorgteam en het bewakingsteam (deze vraag werd niet aan de doelgroep gesteld) veelal beantwoord met als voornaamste waarde 'respect', gevolgd door 'zelfbewustzijn' en 'verdraagzaamheid'.

Vraag 3: Wat volgens het Zorgteam en het bewakingsteam (deze vraag werd opnieuw niet gesteld aan de doelgroep) eventueel een negatieve invloed kan hebben op omgaan met diversiteit, is als belangrijkste antwoord 'starheid', 'uitsluiting' en 'minachting'.

Vraag 4 - bewaking: Over welke vaardigheden en competenties de bewaking vindt dat ze moeten bezitten om rekening te kunnen houden met diversiteit, schommelen de resultaten verspreid over 'flexibiliteit', 'geduld', 'inlevingsvermogen' en 'de eigen communicatiestijl kennen'.

Vraag 4 – zorgteam: Over welke vaardigheden en competenties het Zorgteam meent dat ze dienen te hebben om rekening te kunnen houden met diversiteit, bestaat een meer eenduidige mening: met stip bovenaan staat 'inlevingsvermogen', als tweede meest gevolgd door 'geduld' en 'zelfkennis'. Op de derde plaats staat met een aantal stemmen 'luistervaardigheid'.

Beiden groepen zijn van mening dat 'inlevingsvermogen' en 'geduld' twee belangrijke competenties zijn om in hun job met diversiteit te kunnen omgaan.

De drie bevragingsgroepen zijn het erover eens dat omgaan met diversiteit vaak aan bod komt tijdens de uitoefening van hun professionele activiteiten.

Vraag 6: De mening met betrekking tot genderdiversiteit verschilt. Zo zijn er bewakers, zorgteamleden en een transvrouw die zeggen dat ze nooit of zelden in contact komen met genderdiversiteit in de gevangenis. Anderen die vaak en heel vaak hebben geantwoord.

Bij de transvrouw is het niet geweten of ze de vraag echt ten volle heeft begrepen en daarom 'nooit' heeft geantwoord. Zij zit op de mannenafdeling en als belangrijke kanttekening kan gemaakt worden dat ze een 'bekende' op de afdeling is, ze heeft met tussenperiodes een aantal keren op de annex gezeten. Ze heeft dan ook niet meteen het stigma 'transgender' omwille van haar vertrouwdheid in de groep. Deze kennis kan ik meegeven omdat de ondervraagde populatie zo klein is, bij een grotere populatie zou ik deze interne informatie waarschijnlijk niet hebben en kunnen weergeven.

Vraag 7: Heeft de gevangenis een visie op diversiteitsbeleid en wordt deze actief uitgedragen? De meningen verschillen. Volgens de bewakers zou er wel een visie zijn, maar wordt deze niet actief uitgedragen. De meeste hulpverleners geven aan het niet te weten, met daaropvolgend dat er geen actieve visie is.

Volgens de ene transvrouw zou er wel een visie zijn, maar niet actief worden uitgedragen. De andere transvrouw geeft als keuze 'anders' en voegt daaraan toe:

“Nee, niet over GENDER DIVERSITEIT + gevaarlijke gewetenskloof tussen PSYCHOLOGISCHE INTEGRITEIT vs. regels (?) VEILIGHEID

- *er zijn uitzonderingen, er zijn er met een DIEPERE AFFINITEIT met TRANSMENSEN. Een chef, een ex-ambulancier,...*

- *maar steevast geloof : er is geen visie*
- *dat ik bij de vrouwen zit : "IS VOOR DE VEILIGHEID – OOK WEL EEN BEETJE OM WIE JE BENT"*
- *wie doet het bad → NAAKTFUILLERING*
- *problemen rond 'BOVEN VROUW/ONDER MAN , de rest SNAPPEN...?*
- *"als jij er maar tegen kan"*
- *INITIËLE 'HARDERE' HOUDING*
- *uitspraken als "je bent groot gebouwd"/ "je bent MAN geweest"*

Met deze transvrouw heb ik een aantal lange individuele gesprekken gehad in het kader van mijn functie als stagiaire maatschappelijk werk. Haar antwoorden kunnen geschreven wat chaotisch overkomen. In individuele gesprekken heb ik deze standpunten meermaals gehoord en ik kan ze, indien nodig, gedeeltelijk vertalen. Ze heeft het vaak gehad over de kleine kennis rond "ons" (op deze manier benoemt ze zichzelf behorend tot de groep trans-mensen) die er momenteel nog maar voorhanden is bij de bewakers, directie en hulpverleners. Ze zou zich graag laten begeleiden door specialisten in genderzaken.

Wat ze beschrijft rond waarom ze bij de vrouwen 'mag zitten' (ze vertelde me dat het haar op deze manier heel dikwijls gezegd werd door de bewakers op de vrouwenafdeling): 'dat het voor haar veiligheid is, en ook wel een beetje om wie zij is.' Zij geeft aan dat het voor haar als een belediging overkomt dat de bewaking en de directie haar in wezen niet als volwaardige vrouw zouden aanzien, maar dat de reden dat ze bij de vrouwen mag zitten vooral om veiligheid gaat.

Bij vraag 9b beschrijft ze tevens dat er door directie en bewakers bepaalde andere uitlatingen worden gedaan: "is het niet goed genoeg...bij vrouwen, Zumba, buitensport...". Ze zei me dat haar in het gezicht wordt gesmeten dat ze al uitzonderingen mag doen en ze daar tevreden mee moet zijn. Ze mag al bij de vrouwen zitten, ze mag al Zumba meedansen met de vrouwen, ze mag al buitensport doen met de vrouwen. Voor haar zijn dat geen extra's, maar is het normaal dat ze zoals elke vrouw de dingen kan en mag doen die er worden aangeboden als activiteiten binnen de gevangensmuren.

Het "bad" is een belangrijke ruimte waar de gevangenen bij aankomst binnenkomen en douchen. Het is ook de ruimte waar persoonlijke spullen/documenten van de gevangenen/geïnterneerden worden bijgehouden. Wanneer er nieuwe spullen in de gevangenis aankomen (wanneer gevangenen bv boeken/CD's bestellen via een intern kanaal), moeten die ook eerst door "het Bad", dat betekent dan dat ze geregistreerd/gelabeld worden. Op deze manier wordt bijgehouden wat elke gevangene bezit of bij zich heeft op cel. In het bad wordt ook gefouilleerd, naakt. Een naakte fouillering is voor niemand een prettige aangelegenheid, de twee transvrouwen melden beide dat ze er erg nare herinneringen aan over houden. Ze voelden schaamte en ze voelden zich in hun integriteit beschadigd.

Een persoonlijke ervaring met een aantal bewakingsleden in het bad geven een zelfde onveiligheidsgevoel weer: de onthaalbrochure wordt in het bad aan de gedetineerden en geïnterneerden overhandigd, ik ging daarom de medewerkers aldaar ook om een voorbeeldexemplaar vragen. Ik informeerde of er voor de transgender populatie mogelijk een andere versie bestond met bepaalde toevoegingen omtrent zorg etc. Ik kreeg het antwoord dat ik met die vraag naar de directie moest gaan. Dat zij niet van plan waren om verschillende versies te maken en dat ik mijn gedacht had en hij het zijne.

Vraag 7 - vervolgvraag doelgroep : De overige uitspraken van het bewakingsteam houden weinig rekening met de gevoelens van de transvrouw en kunnen als beledigend overkomen.

Vraag 8 : Dat er binnen het Zorgteam over genderdiversiteit wordt gepraat is unaniem. Bij de respondenten van de bewaking zegt één iemand dat er zelden gepraat wordt over genderdiversiteit, de twee andere respondenten zeggen dat er vaak over gepraat wordt.

Vraag 9 : De bevroegde bewakers zijn het er unaniem over eens dat ze niet geschoold zijn om met genderdiversiteit om te gaan. Bij de hulpverleners vinden twee mensen dat ze geschoold genoeg zijn om met genderdiversiteit om te gaan. De doelgroep is het niet met elkaar eens: de ene transvrouw zegt dat het bewakingsteam en het Zorgteam voldoende geschoold zijn, de andere transvrouw zegt dat het voor normale omgang wel voldoende is, maar dat er geen echte kennis rond genderdiversiteit aanwezig is.

Vraag 10a: De bewakers melden dat zij nooit getuige zijn geweest of weet hebben dat er binnen de gevangenis iemand gediscrimineerd werd op basis van genderdiversiteit. Het kan ongeloofwaardig genoemd worden dat de respondenten van de bewakers hier allen 'nee' hebben geantwoord, daar de hulpverleners, de transvrouwen en (andere niet-bevroegde) bewakingsleden wel getuige zijn geweest van discriminerend gedrag. Door het minieme aantal respondenten kunnen er echter geen conclusies getrokken worden. Het kan echter zijn dat er uit angst voor eventuele consequenties niet naar waarheid is geantwoord.

Vraag 10b: Beide transvrouwen geven aan reeds gediscrimineerd te zijn geweest op basis van genderdiversiteit. Ze zeggen ook beide dat ze in de isoleercel zijn beland door het discriminerend gedrag naar hen toe en hun eventuele reactie op dat discriminerend gedrag, cfr. de uitspraak :

'De Directie van vroeger was heel erg, ik heb aan de toenmalige directeur make-up gevraagd en hij vroeg me "sinds wanneer hebben mannen dat nu ook al nodig?" Ik heb hem toen in zijn gezicht gerocheld. Ik ben toen wel in het cachot beland, maar dat had ik ervoor over.'

De ene transvrouw meldt ook dat ze zich gediscrimineerd voelde omdat ze is binnengebracht in de gevangenis op de mannenafdeling en pas na een poos is overgeplaatst naar de vrouwenafdeling.

Dezelfde gevangene geeft ook aan dat er nog steeds een probleem rond 'douchen' bestaat: ze zou met de andere vrouwelijke gedetineerden willen gaan douchen, maar dat wordt niet toegelaten. Zij zegt dat dit komt omdat ze nog steeds het mannelijke geslachtsdeel heeft.

Ze schrijft ook: 'het is niet goed genoeg...? Je mag al bij vrouwen zitten, zumba doen, buitensport'. Dit werd reeds bij vraag 7 besproken. Ook dit is discriminerend gedrag: ondanks dat de transvrouw op de vrouwenafdeling gehuisd is, wordt ze niet als volwaardig vrouw geaccepteerd. De directie en bewakingsleden lijken te vinden dat ze privileges ontvangt in plaats van haar correct te behandelen.

Vraag10c: De hulpverleners vertellen hoe ze met dit discriminerend gedrag zijn omgegaan:

- ' - door te luisteren
- deels zijn de discriminerende feiten uit angst.
- zorgteam handelt deels uit veiligheid
- "soort van professionele discriminatie" → veiligheid van anderen kunnen garanderen'

Het sluit aan bij wat er voorgaand is gezegd dat transfoob geweld gedeeltelijk gebeurt uit angst (punt 5.3.1). Een ander lid van het Zorgteam vindt dat het Zorgteam deels uit veiligheid handelt. Hoe dit aansluit bij omgaan met discriminerend gedrag is niet meteen

duidelijk. Een derde lid van het Zorgteam geeft aan wel te begrijpen waarom het discriminerend gedrag is gesteld: namelijk om de veiligheid van anderen te kunnen garanderen. Hoe dit correct dient geïnterpreteerd te worden, is door gebrek aan context moeilijk in te schatten.

Vraag 10c: Eén transvrouw zegt dat er te weinig 'psychologische 'juiste' steun vb afdeling/dienst aanspreekpunt' is. De rest van haar antwoord is erg moeilijk te interpreteren. Met beschermengelen bedoelt ze reële personen of heeft het eventueel met haar ziektebeeld (waarvoor ze geïnterneerd is) te maken?

Vraag 11: Twee bewakingsleden zeggen dat ze beter gewapend zouden kunnen zijn in de omgang met genderdiversiteit.

Bij de hulpverleners melden 4 respondenten dat ze het qua gewapend zijn beter zou kunnen. Twee Zorgteamleden vinden dat ze gewapend genoeg zijn.

Vraag 12: Op de vraag wat ze nog missen of wat ze nog willen leren om geschoold te kunnen omgaan met genderdiversiteit, hebben twee respondenten van de bewaking geantwoord :

- 'Steun van collega's en oversten dat men eens een serieus gesprek hierover aangaat zonder het in 't belachelijke te trekken
- Een mens blijft een mens ook al zijn mensen anders geaard, hebben ze een handicap of een andere huidskleur. Alles draait om respect langs beide kanten'

Wat frappant is: de persoon die schrijft dat hij/zij hoopt op een serieus gesprek met collega's en oversten zonder dat er over genderdiversiteit lacherig over wordt gedaan, had tegelijkertijd aangekruist geen weet te hebben van discriminerend gedrag op basis van genderdiversiteit. Het wil niet zeggen dat er hoe dan ook discriminerend gedrag gesteld wordt indien iets in het belachelijke wordt getrokken, maar het kan wel een indicatie zijn. Iets of iemand in het belachelijke trekken, kan duiden op onbegrip. Misschien is het een kleine stap verwijderd tot het stellen van discriminerend gedrag? Bovenstaande is eigen interpretatie en kan geenszins als vaststaande conclusie genomen worden.

Feit is wel dat de persoon in kwestie melding maakt dat collega's en oversten genderdiversiteit in het belachelijke trekken en het niet als een ernstig onderwerp zien.

De hulpverleners geven veelal aan dat ze scholing en expertise zien zitten in verband met genderdiversiteit. Eén iemand zegt dat het 'ideaal' zou zijn indien er een aparte gevangenisvleugel was. Dit laatste kan geïnterpreteerd worden als het willen verhogen van veiligheid voor de transgender persoon door hem/haar in een aparte afdeling te laten doorbrengen. Anderzijds kan net dit als discriminerend en stigmatiserend gezien worden: 'transgenders zijn anders, dus zetten we ze apart'. Hierin wordt de grond gelegd van een keuze : dient men in verband met de transgenderbevolking voluit voor veiligheid te gaan en moet de transgender zich aanpassen door ondergebracht te worden in een aparte faciliteit? Of kiest men voor radicale acceptatie en tracht men 'de ander' (directie, bewaking, de samenleving, ...) te sensibiliseren zodat het anders-zijn moet worden aanvaard, ook in detentie?

Wat de doelgroep mist als transgender-zijnde in de gevangenis, is volgens de ene de regeling rond fouillering: dat transvrouwen door vrouwelijke bewakingsleden dienen gefouilleerd te worden. De andere respondent van de doelgroep mist een meldpunt voor transfobie en homofobie.

Wat de respondent op de vragenlijst heeft ingevuld, is moeilijk te begrijpen ('basisbeleid is, 'dat is ook een vrouw', zijn er problemen, moet er over gesproken worden'). Door mijn gesprekken met haar, weet ik dat het onder andere gaat over samen met andere vrouwen douchen). Ze meldt dat momenteel het principe van de directie is 'om problemen te vermijden, beslissen ze dit en dit...'. Terwijl zij vindt dat ze beter zouden uitgaan van het principe 'jij bent ook een vrouw, dus je wordt behandeld als alle andere vrouwen. Indien iemand toch een probleem heeft met jou als transgender tussen de vrouwen, moet er over gesproken worden.'

Als Zorgteam hebben we het over de beslissingen van de directie met betrekking tot transgendervraagstukken gehad. De tendens van de meningen was dat de directie niet gewapend is om om te gaan met specifieke genderdiverse omstandigheden, dus uit angst om iets fout te doen, doet men niets of doet men iets wat op dat moment minst schadelijk lijkt. Niets doen is echter ook handelen. De vraag is ook: minst schadelijk voor wie? Voor de meerderheid? Moet het individu boeten voor de mening van de meerderheid?

7 KRITISCHE REFLECTIE/CONCLUSIE

Mijn stage speelde zich voor het grootste deel af op de annex van de gevangenis van Antwerpen, mijn bevindingen kunnen enkel daarvoor van toepassing zijn. De annex heeft een andere doelgroep dan de rest van de gevangenis. Sommige geïnterneerden werden/worden tijdelijk in sommige gewone delen van de gevangenis geplaatst, op die manier heb ik wel de kans gehad om bepaalde momentopnames in gewone detentie mee te maken, dit kan echter niet voldoende zijn om daar uitspraken over te doen. Daar de vrouwelijke geïnterneerden en de vrouwelijke gedetineerden samen op één afdeling zitten, heb ik ook daar een inzicht in kunnen krijgen.

Het is belangrijk bovenstaande in het achterhoofd te houden, mede daar de respondenten in mijn onderzoek zo gering waren. Sluitende conclusies met hard cijferwerk kan ik daarom niet bieden, wel een indicatie en een heel aantal praktijkvoorbeelden.

Casselmann (2015) heeft het in zijn boek 'Internering: nieuwe interneringswet en organisatie van de zorg' over de problematiek van internering (zie punt 3.1.2), dat deze zich op de scheidingslijn tussen justitie en de geestelijke gezondheid/zorg bevindt. Deze spanning was ook voelbaar tussen het bewakingsteam en het Zorgteam. Ze handelen beide vanuit een andere visie en met een ander doel op het einde van de dag. De spanning die voor geïnterneerden voelbaar is, is ook zeker voelbaar voor geïnterneerde transgenders.

Een andere spanningslijn die merkbaar is: in de gevangenis van Antwerpen worden vrouwelijke geïnterneerden op dezelfde afdeling gehuisd als vrouwelijke gedetineerden. Opnieuw een extra zenuwveld: één transvrouw, geïnterneerd, tussen de vrouwelijke gedetineerden en één transvrouw, geïnterneerd, tussen de mannelijke geïnterneerden. Een wirwar aan spanningsvelden. Ik ben in voorgaande hoofdstukken niet verder ingegaan op de geestestoestand van de doelgroep, en zal er daarom hier ook geen verdere conclusies over trekken. Naar mijn mening is het echter belangrijk aan te tonen dat die spanningen aanwezig zijn en deel uitmaken van de dagelijkse realiteit van de doelgroep.

Zoals voorheen aangegeven, was mijn eerste kennismaking met de doelgroep er één met verwarring. De situatie van twee transvrouwen, die zich qua genderidentiteit en op biologisch vlak hetzelfde voelden, kon niet meer verschillend zijn. Ik stelde me eerst vanuit persoonlijk interesse de vraag waarom dit zo geregeld was. Men bleek hier geen sluitend antwoord over te kunnen geven. Het was een situatie geweest waar men had trachten op in te spelen, niet meer, niet minder. Weliswaar zonder voorschriften of een

leidraad te volgen. Op dat moment was naast mijn persoonlijke interesse ook mijn professionele houding als maatschappelijk werker van het Zorgteam getriggerd.

Ik praatte met de bewaking, ik praatte met de teamleden van het Zorgteam, ik praatte met de doelgroep. Hoe meer ik praatte, des te meer werd duidelijk dat er vanuit en voor de directie noch officiële richtlijnen, noch enig leidraad aanwezig waren.

In het vorige hoofdstuk (6.1.4) werd er reeds dieper op ingegaan: de manier waarop de directie gendervraagstukken aanpakt. Zij heeft zelf van bovenuit (van de Federale Overheidsdienst Justitie) geen duidelijke voorschriften gekregen. Bovendien zijn genderdiverse issues nog zo nieuw en zo geïsoleerd dat ze geen beleidsprioriteit zijn. Vandaar worden nog geen studiedagen of bijscholingen over genderdiverse en genderspecifieke thema's aangeboden in het gevangeniswezen.

Het lijkt alsof er uit angst om iets fout te doen, niets wordt gedaan. Of men doet iets dat op dat moment het minst schadelijke lijkt. Maar zoals men ons in de bachelor-opleiding Sociaal Werk heeft meegegeven : niets doen is ook handelen.

In de positie als stagiaire maatschappelijk werk binnen het Zorgteam was het moeilijk om meteen op de barricade te springen. Ik vond het echter hoe dan ook mijn taak om een signalerende functie aan te nemen vanuit mijn rol als sociaal werker. De keuze als vorm van signalement viel op het schrijven van een bachelor-proef omtrent deze niche-groep.

Antwoorden trachten te bekomen op de hoofdvraag en de deelvragen uit de probleemstelling was het doel om de bevraging te doen. De niche-groep van transgenders in detentie het woord geven, was voor mezelf als toekomstig maatschappelijk werker tevens een belangrijke reden. Vandaar: de situatie voor de transgenderbevolking in detentie is momenteel niet goed. Er is te weinig duiding, geen wettelijk vastgelegde regels en te veel vaagheid om de juiste zorg te kunnen bieden.

In de vrije wereld wordt er momenteel nog erg marginaliserend naar de transgenderbevolking gekeken. Ze kunnen niet in een specifiek of 'juist' hokje geplaatst worden en krijgen het daardoor soms hard te verduren (cfr. transfoob geweld). Dit alles ondanks tendensen naar meer openheid, en meer zichtbaarheid in media en campagnes. De onvrije wereld, de gevangenis, is log en volgt pas veel later. Er moet een specifieke regelgeving komen voor genderdiverse populatie in de gevangenissen. Op deze wijze hebben de professionals in de gevangenis, zowel directie, bewaking als ook de hulpverleners ter plaatse duidelijke handvaten om zich aan vast te houden, wanneer ze in contact komen met de doelgroep en aan de slag dienen te gaan met genderspecifieke thema's. Tegelijkertijd zal dit voor de doelgroep meer structuur, meer duidelijkheid en veiligheid brengen.

Malta, een klein land, zij hebben echter dat wat nog vele landen niet hebben waargemaakt, namelijk: een beleid omtrent transgenders en detentie. Er wordt helderheid gebracht in bepaalde typerende probleemzones, zoals daar zijn (zie ook 5.4.1) : aankomst en registratie, toewijzing van cel, naam en aanspreektitels, fouillering, douche - en omkleedmogelijkheden, toegankelijkheid tot gezondheidsdiensten, toegankelijkheid tot sociale contacten en hulp voor geestelijke gezondheid e.a.

Katrien Vanleirberghe van Cavaria gaf in persoonlijke communicatie (29/05/2017) zelf aan dat de overheid en de detentiecentra idealiter samen met het transgender middenveld zouden kunnen samenwerken. In 5.3.2 werd reeds melding gemaakt dat Transgender Infopunt op regelmatige basis samenwerkt met de Vlaamse Overheid om beleidsadviezen te geven. Dit scenario zou voor de uitwerking van een wet gelijkaardig aan die van Malta, ook op poten kunnen gezet worden.

In praktijk zou dit een combinatie kunnen zijn van de Maltese beleidstekst inclusief organisatorische aanpassingen met een brochure/draaiboek zoals die in 2013 werd uitgewerkt door Integratie-en Inburgeringscentrum Atlas (voormalige de8) in

samenwerking met de directie en bewakingsleden van de gevangenis van Antwerpen (zie ook 4.2).

Alles start met een bundel aan richtlijnen en wetbepalingen, ik geloof echter ook dat het noodzakelijk zal zijn om het personeel van de gevangenis de correcte opleiding te geven. Een opleiding die kenmerkend kan inspelen op de noden van de genderdiverse populatie. Mét behoud van veiligheid, zowel naar personeel als naar de doelgroep zelf toe.

Naast die genderspecifieke opleiding is het essentieel om te observeren hoe de *mindset* van de personeelsleden in kwestie is. Men kan niet op een integere manier met genderdiverse populatie werken, indien men niet ruimdenkend en onbevooroordeeld is. Of die ruimdenkendheid in een harde wereld als de gevangenis kan doorsijpelen, zal de tijd uitwijzen.

Wanneer ik dan moet terugkoppelen naar de hoofd- en bijvragen, kan ik het volgende besluiten.

De rol die de maatschappelijk werker binnen het Zorgteam op zich neemt naar diversiteit en genderdiversiteit toe, is veelal een coördinerende rol. In hoofdstuk 3.1.3.2 werden de afzonderlijke, mogelijke taken van een maatschappelijk werker binnen het team beschreven: geldzaken op orde brengen, een verhuis regelen, nieuwe kledij de gevangenis binnen krijgen. Een scala aan verantwoordelijkheden, en dit binnen de ongewone setting van het gevangeniswezen. Gericht op diversiteit en genderdiversiteit zal de maatschappelijk werker ook hier de rol opnemen van organisator (in de mate van het mogelijke) naar specifieke genderzorg (cfr. praktijkvoorbeeld: het opzetten van telefonische therapie).

Daar waar de psycholoog rust in het hoofd tracht te brengen, zal de maatschappelijk werker rust trachten te brengen door samen praktische zaken op orde te brengen. Zoals aangehaald kunnen dit organisatorische of administratieve invullingen zijn, maar even goed een luisterend oor bieden. De drempel om openhartige gesprekken te voeren met een maatschappelijk werker lijkt lager dan wanneer er met de psychiater of psycholoog in gesprek gegaan wordt.

Het Zorgteam is letterlijk een team. Zoals in het hoofdstuk over de zorgequipes 3.1.3 wordt beschreven, heeft ieder lid zijn eigen functie: o.a. een psycholoog, een ergotherapeut, de maatschappelijk werker, etc. Elk teamlid komt tijdens zijn of haar therapieën, activiteiten of individuele gesprekken met vrijwel alle geïnterneerden in contact. Het Zorgteam werkt niet specifiek rond diversiteit of rond transgenders, maar staat stevast open voor nieuwe scholingen. Tevens worden moeilijke thema's en vraagstukken elke dag aangepakt en besproken binnen het team. Die casussen vragen creativiteit, begrip en ook kennis om te werken met een erg divers publiek.

Het zorgtraject bij transgenders is niet afgestemd op hun specifieke behoeftes. Het Zorgteam kan door individuele gesprekken en activiteiten een deel van die tekortkomingen opvangen en op sommige momenten het enige veilige baken voor hen zijn.

De noden van de transvrouwen in de gevangenis van Antwerpen zijn echter breder dan het Zorgteam kan bieden. Dat doet niets af van de werking van het Zorgteam, in tegendeel. Mits een wettelijk kader en gerichte opleidingen kan het Zorgteam waarschijnlijk nog veel meer realiseren.

Hoe de maatschappelijk werker binnen het Zorgteam specifiek met transgenders in detentie werkt, verschilt weinig van de rol die de maatschappelijk werker tegenover elk andere cliënt op de psychiatrische afdeling van de gevangenis inneemt. Zoals in hoofdstuk 4.2 Definitie Diversiteit besproken, dient de maatschappelijk werker zich niet

enkel te focussen op de culturele (of in dit geval genderspecifieke) achtergrond. De transgender is méér dan enkel zijn transgender-zijn. De MW'er dient een cliënt-hulpverlener relatie op te bouwen zoals met andere cliënten, zonder te oordelen of te veroordelen. Steun en zorg bieden in een veilige vertrouwensrelatie.

Wanneer er geen wettelijk kader voorhanden is en mensen zich in een- voor hen- onveilige of oncomfortabele situatie bevinden, zoals de niche-groep in de gevangenis, ben ik van oordeel dat de maatschappelijk werker een voortrekkersrol op zich moet nemen.

Ik verwees in de probleemstelling naar de internationale definitie van het sociaal werk en dat geldt hier nog steeds: opkomen voor mensenrechten, respect voor diversiteit en sociale verandering behoren tot de kerntaken van de sociaal werker. Deze centrale waarden zijn duidelijk naar voor gekomen in deze bachelor-proef. Op dit moment bestaat de doelgroep in de gevangenis van Antwerpen 'maar' uit twee personen. Dat neemt niet weg dat deze twee mínder belangrijk zouden zijn, maar ook hun rechten als mens dienen gewaarborgd te zien worden.

Transgenderverenigingen en specialisten ter zake waren allen erg positief en verrast over mijn interesse in deze onderbelichte niche-groep. Hopelijk werd er op deze wijze ergens een vuurtje aangestoken, dat verder aangewakkerd kan worden.

8 BRONNENLIJST

- Belga. (2017, 15 mei). De Block maakt middelen vrij voor betere ondersteuning transgenders. Geraadpleegd van http://www.standaard.be/cnt/dmf20170515_02882330
- Belgium.be. (z.j.). Discriminatie. Geraadpleegd van https://www.belgium.be/nl/justitie/slachtoffer/klachten_en_aangiften/discriminatie
- Berghmans, E. (2017, 13 mei). Transgenders kiezen vaker à la carte: wel hormonen, geen geslachtsoperatie. De Standaard, pp. 26-29.
- Bogaerts, N. (2014, maart). Wat zijn noden van gedetineerden? Behoeftonderzoek in de Antwerpse gevangenis. Alertonline, 40(1), 23-29. Geraadpleegd van <http://www.alertonline.be/Portals/pow/alert/pdf/AT400123WZDN7BN.pdf>
- Bosmans, J., & Motmans, J. (z.j.). Ontwikkeling van een beleidskader betreffende genderidentiteit en genderexpressie voor het gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Geraadpleegd van <https://overheid.vlaanderen.be/sites/default/files/documenten/personeel/diversiteit/Genderidentiteit%20DEFINITIEF.pdf>
- Casselman, J., De Rycke, R., & Heimans, H. (2015). Internering: nieuwe interneringswet en organisatie van de zorg. Brugge, België: Die Keure.
- Cavaria. (2007, 10 mei). Wet betreffende de transseksualiteit. Geraadpleegd van <https://www.cavaria.be/mediatheek/transgenderwet>
- Cavaria. (2014). Alles wat je altijd al wilde weten over transgender (D/2013/3241/223) [brochure]. Geraadpleegd van <http://shop.cavaria.be/product/alles-wat-je-altijd-al-wilde-weten-over-transgenders>
- Council of Europe. (2017, 10 april). Council of Europe anti-torture Committee visits Belgium. Geraadpleegd van <http://www.coe.int/en/web/cpt/-/council-of-europe-anti-torture-committee-visits-belgium>
- Daems, T., Robert, L., Pletincx, P., Scheirs, V., Van De Wiel, A., & Verpoest, K. (editors) (2009). *Achter tralies in België*. Gent: Academia Press.
- De Morgen. (2017, 11 februari). de genderrevolutie. De Morgen. extra bijlage, pp. 1-44
- Favril, L., & Vander Laenen, F. (2015). Suïcidaliteit in detentie: over kwetsbare personen in een stressvolle context. *FATIK*, 32(148), 13–20.
- FOD Justitie. (z.j.). Meer info over de gevangenis van Antwerpen. Geraadpleegd van https://justitie.belgium.be/nl/themas_en_dossiers/gevangenis/belgische_gevangenis/gevangenis/meer_info/antwerpen
- Gelijke Kansen in Vlaanderen. (z.j.). *Over de genderklikwebsite*. Geraadpleegd op <http://www.genderklik.be>
- Grant, J.M, Mottet, L.A, Tanis, J., Harrison, J., Herman, J.L & Keisling, M. (2011). *Injustice at Every Turn : A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Geraadpleegd op <http://www.thetaskforce.org/injustice-every-turn-report-national-transgender-discrimination-survey>
- Hoffman, E., Geldof, D., & Koning, M. (2014, oktober). Superdiversiteit op de frontlijn. Alertonline, 40(4), 6-13. Geraadpleegd van <http://www.alertonline.be/Portals/pow/alert/pdf/AT400406SODF8HE.pdf>
- International Federation of Social Workers. (2014, 06-08). *Global Definition of Social Work*. Geraadpleegd van <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work>
- Junes, T. (2017, 12 april). *Eerste bespreking Transgenderwet in Federale Parlement van België*. Geraadpleegd van <http://zizo-online.be/article/11411>

- Kuyper, L., & Keuzenkamp, S. (2013, 16 mei). Er zijn grenzen aan acceptatie seksuele diversiteit. Geraadpleegd van <https://www.socialevraagstukken.nl/grenzen-aan-acceptatie-seksuele-diversiteit/>
- La Ganga, M. (2016, 24 maart). US prohibits imprisoning transgender inmates in cells based on birth anatomy. The Guardian. Geraadpleegd van <https://www.theguardian.com/us-news/2016/mar/24/transgender-prison-gender-identity-anatomy-doj-rules>
- Lambie, S. (2012). Rethinking gendered prison policies: impacts on transgender prisoners. *ECAN Bulletin*, 3(16), 7-12. Geraadpleegd van <http://eprints.bbk.ac.uk/7625/1/7625.pdf>
- Minderhedencentrum de8, & Artesis Hogeschool Antwerpen. (2009). Veelkleurige Zorg: Bevraging Studenten. Geraadpleegd van <http://www.diversiteitswijzer.be/component/content/article/32-diversiteitswijzer/76-rapport-veelkleurige-zorg>
- Motmans, J. (2009). *Leven als transgender in België. De sociale en juridische situatie van transgender personen in kaart gebracht*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Motmans, J., T'Sjoen, G. & Meier, P. (2015). *Geweldervaringen van transgender personen in België*. Geraadpleegd van http://www.steunpuntgelijkkansen.be/wp-content/uploads/Geweldervaringen_van_trans_personen_in_Belgie_2015.pdf
- Motmans, J., T'Sjoen, G., & Meier, P. (2011). *De levenskwaliteit van transgender personen in Vlaanderen*. Geraadpleegd van <http://www.steunpuntgelijkkansen.be/wp-content/uploads/11.32-De-levenskwaliteit-van-transgender-personen-in-Vlaanderen.pdf>
- Onkelinx, L. (2007). Omzendbrief NR. 1800 [Interne documenten]. Geraadpleegd van just.fgov.be
- Rosa vzw. (z.j.). Gender in de Blender. Geraadpleegd van <http://www.rosavzw.be/genderindeblender/>
- Simopoulos, E. F., & Khin Khin, E. (2014). Fundamental principles inherent in the comprehensive care of transgender inmates. *The Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 42, 26-36.
- TGEU - Transgender Europe. (2016). Malta Prison Policy. Geraadpleegd van <http://tgeu.org/malta-prison-policy-august-2016/>
- Thijs, I. & Vander Zande, C. (2016-2017). *Labo MW – Justitieel Werk* [cursus]. Antwerpen: Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
- Tirions, M., & Koning, M. (2014, oktober). Superdiversiteit en de praktijk van sociaal werk: Experten in dialoog. *Alertonline*, 40(4), 21-29. Geraadpleegd van <http://www.alertonline.be/Portals/pow/alert/pdf/AT400421SEDP9TM.pdf>
- Transgender Infopunt. (z.j.a). Cijfers. Geraadpleegd van <http://transgenderinfo.be/f/pers/cijfers/>
- Transgender Infopunt. (z.j.b). Discriminatie. Geraadpleegd van <http://transgenderinfo.be/m/leven/klachten/juridisch-kader/>
- Transgender Infopunt. (z.j.c). DSM en ICD. Geraadpleegd van <http://transgenderinfo.be/m/zorg/genderdysforie/genderdysforie-in-de-dsm-en-icd/>
- UN Human Rights. (2016, 23 juni). Targeted and tortured: UN experts urge greater protection for LGBTI people in detention. Geraadpleegd van <http://ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20165&LangID=E>
- Unia Interfederaal Gelijkekansencentrum. (2016, 12 mei). Acceptatie holebi's: vooruitgang, maar nog niet mainstream. Geraadpleegd van <http://unia.be/nl/artikels/acceptatie-holebis-vooruitgang-maar-nog-niet-mainstream>

- UZ Gent. (2013, 15 maart). Transgender Infopunt is neutraal aanspreekpunt voor alle vragen over transgenderisme. Geraadpleegd van <http://www.uzgent.be/nl/home/nieuws/Paginas/Transgender-Infopunt.aspx>
- Vlaamse Vereniging voor Geestelijke Gezondheid. (2014, 13 mei). *En wat met de geïnterneerden die niet in het forensisch psychiatrisch centrum van Gent terecht kunnen?* Geraadpleegd van <http://www.geestelijkgezondvlaanderen.be/persbericht-en-wat-met-de-ge%C3%AFnterneerden-die-niet-het-forensisch-psychiatrisch-centrum-van-gent>
- Wittouck, C., Audenaert, K., & Vander Laenen, F. (Eds.). (2015). Handboek forensische gedragswetenschappen. Anwerpen: Maklu-Uitgevers nv.

9 BIJLAGEN

9.1 Ingevulde vragen bewakingsteam

9.1.1 Lijst 1

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT bewakingsteam - 1

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1. a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

- b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Met zoveel toestroom van vluchtelingen moeten we proberen het realistisch aan te pakken om onszelf niet te verliezen in de massa

2. a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3. a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

4. a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het **bewakingsteam** rekening te kunnen houden met **diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	Geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	Realisme	enthousiasme

- b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze /

5. a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak

b. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **diversiteit** is **binnen de uitoefening van uw functie**.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

6. a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **gender diversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
X	Af en toe
	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **gender diversiteit** is **binnen de uitoefening van uw functie**.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

7. a. Beschikt de gevangenis over **een visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen **door de directie**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
X	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
	Weet niet
	Anders:

- b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Er wordt te weinig geluisterd

- c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Zou het niet weten

8. Wordt er **binnen de gevangenis en binnen het bewakingsteam** over **genderdiversiteit** gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Nee
	Weet niet

9. Is het **bewakingsteam** **geschoold** in het omgaan met **genderdiversiteit**?

Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Nee
	Weet niet

10. a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met **discriminerend gedrag op basis van genderdiversiteit**?

	Ja → ga naar vraag b.
X	Nee

- b. Ten aanzien **van wie** gebeurde dit discriminerend gedrag?
 → Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
	Gedetineerde/geïnterneerde

- c. Hoe bent u daar mee omgegaan?
 /

- Voelt u zich gewapend om om te gaan met **genderdiversiteit**?
 → Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Kan beter
	Nee
	Weet niet

11. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met **genderdiversiteit**?

Steun van collega's en oversten dat men eens een serieus gesprek hierover aangaat zonder het in 't belachelijke te trekken

.....

9.1.2 Lijst 2

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT **bewakingsteam - 2**

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

➔ **Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten**

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Diversiteit kan heel mooi zijn maar soms knap lastig

2. a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

➔ **Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten**

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

- 3 a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben **op het omgaan met diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

- 4 a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het **bewakingsteam** rekening te kunnen houden met **diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

- b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

/

- 5 a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak

- b. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **diversiteit** is **binnen de uitoefening van uw functie**.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

- 6 a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **gender diversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

➔ **Kruis uw antwoord (1) aan**

	Nooit
X	Zelden
	Af en toe
	Vaak
	Heel vaak

- b. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **gender diversiteit** is **binnen de uitoefening van uw functie**.

➔ **Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

- 7 a. Beschikt de gevangenis over **een visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen **door de directie**?

➔ **Kruis uw antwoord (1) aan**

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
X	Nee

	Weet niet
	Anders:

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Ik heb hier geen weet van

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Idem

8 Wordt er **binnen de gevangenis en binnen het bewakingsteam** over **genderdiversiteit** gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

9 Is het **bewakingsteam** **geschoold** in het omgaan met **genderdiversiteit**?

Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Nee
	Weet niet

10 a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met **discriminerend gedrag op basis van genderdiversiteit**?

	Ja → ga naar vraag b.
X	Nee

b. Ten aanzien **van wie** gebeurde dit discriminerend gedrag?

→ Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
--	--------

	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
	Gedetineerde/geïnterneerde

c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

.....

11 Voelt u zich gewapend om om te gaan met **genderdiversiteit**?

➔ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Kan beter
	Nee
	Weet niet

12 Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met **genderdiversiteit**?

Een mens blijft een mens ook al zijn mensen anders geaard, hebben ze een handicap of een andere huidskleur. Alles draait om respect langs beide kanten

9.1.3 Lijst 3

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT **bewakingsteam- 3**

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

➔ **Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten**

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Een samenleving is per definitie divers

2a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben **op het omgaan met diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben **op het omgaan met diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

4a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het **bewakingsteam** rekening te kunnen houden met **diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

/

5a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
X	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met diversiteit is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

6a. In welke mate komt het thema 'omgaan met gender diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
X	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **gender diversiteit** is **binnen de uitoefening van uw functie**.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

7a. Beschikt de gevangenis over **een visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen **door de directie**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
X	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
	Weet niet
	Anders:

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Nadruk op het tonen van respect

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Idem

8. Wordt er **binnen de gevangenis en binnen het bewakingsteam** over **genderdiversiteit** gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

9. Is het **bewakingsteam** **geschoold** in het omgaan met **genderdiversiteit**?
Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Nee
	Weet niet

10. a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met **discriminerend gedrag op basis van genderdiversiteit**?

	Ja → ga naar vraag b.
X	Nee

- b. Ten aanzien **van wie** gebeurde dit discriminerend gedrag?
 → Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
	Gedetineerde/geïnterneerde

- c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

/

- Voelt u zich gewapend om om te gaan met **genderdiversiteit**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Kan beter
	Nee
	Weet niet

11. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met **genderdiversiteit**?

/

9.2 Ingevulde vragen doelgroep

9.2.1 Lijst 1

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT **doelgroep-1**

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent diversiteit volgens u?

→ **Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten**

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Vrijheid...

Abnormaal 'buiten : drugs/alcohol

2a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken **om als deel van het Zorgteam en het bewakingsteam** rekening te kunnen houden met diversiteit?

→ **Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten**

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen	jezelf kwetsbaar	realisme	enthousiasme

stellen	opstellen		
---------	-----------	--	--

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

...../.....

3 In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens uw dagelijkse activiteiten binnen de gevangenis?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
X	Vaak
	Heel vaak

3. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **diversiteit** is tijdens uw dagelijkse activiteiten in de gevangenis?

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er ook het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

4. In welke mate komt het thema 'omgaan met **gender diversiteit**' aan tijdens uw dagelijkse activiteiten binnen de gevangenis?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
	Heel vaak

5. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **gender diversiteit** is binnen uw dagelijkse bezigheden in de gevangenis?

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	----------

6. a. Beschikt de gevangenis over een visie op diversiteitsbeleid en wordt deze actief uitgedragen door de directie?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
X	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
	Weet niet
	Anders:

- b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Directie zegt het wel, maar personeel (nacht) voert de visie niet uit.

- c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Verlegen om mijn lichaam tonen

7. Is het Zorgteam/bewakingsteam geschoold in het omgaan met genderdiversiteit, vindt u?

Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

8. a. Werd u tijdens uw verblijf geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

X	Ja → ga naar vraag b.
	Nee

- b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?

→ Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

X	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
	Gedetineerde/geïnterneerde

- c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

**- Ze hebben me al vaak uitgescholden, allé op de gang hè. - Ik heb teruggescholden, ah ja.
- De Directie van vroeger was heel erg, ik heb aan de toenmalige directeur make-up gevraagd en hij vroeg me "sinds wanneer hebben mannen dat nu ook al nodig?" Ik heb hem toen in zijn gezicht gerocheld. Ik ben toen wel in het cachot beland, maar dat had ik ervoor over.**

9. Wat mist u omtrent gender diversiteit binnen de gevangenis ?

Vrouw moet fouilleren

9.2.2 Lijst 2

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT doelgroep-2

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent diversiteit volgens u?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Diversiteit moet gelijkwaardigheid aanporren. Het is een meerwaarde en verrijkend. Het moet je HORIZON verbreden, nieuwe dingen TOELATEN

2a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het **Zorgteam en het bewakingsteam** rekening te kunnen houden met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

**Communicatiestijl kennen, is weten wat je zegt en doet tegen de ander : zit de uiting van HAAT en *-
FOBIE in**

Moeilijke keuzes : realisme en inlevingsvermogen is belangrijk

3. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens uw dagelijkse activiteiten binnen de gevangenis?

➔ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
X	Vaak (<i>gedetineerden/ geïnterneerden op het plein + activiteiten</i>)
	Heel vaak

4. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **diversiteit** is tijdens uw dagelijkse activiteiten in de gevangenis?

➔ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er ook het meer specifieke “genderdiversiteit”. Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

5. In welke mate komt het thema ‘omgaan met **gender diversiteit**’ aan tijdens uw dagelijkse activiteiten binnen de gevangenis?

→ **Kruis uw antwoord (1) aan**

	Nooit
X	Zelden (<i>voor de ander</i>)
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak (<i>als trans-persoon</i>)

6. Hoe belangrijk vindt u dat omgaan met **gender diversiteit** is binnen uw dagelijkse bezigheden in de gevangenis?

→ **Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.**

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	----------	---

7. a. Beschikt de gevangenis over een visie op diversiteitsbeleid en wordt deze actief uitgedragen door de directie?

→ **Kruis uw antwoord (1) aan**

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
	Weet niet
X	Anders:

**Neen, niet over GENDER DIVERSITEIT +
gevaarlijke gewetenskloof tussen
PSYCHOLOGISCHE INTEGRITEIT vs. regels (?)
VEILIGHEID**

- **er zijn uitzonderingen, er zijn er met een DIEPERE AFFINITEIT met TRANSMENSEN. Een chef, een ex-ambulancier,...**
- **maar steevast geloof : er is geen visie**
- **dat ik bij de vrouwen zit : “IS VOOR DE VEILIGHEID – OOK WEL EEN BEETJE OM WIE JE BENT”**
- **wie doet het bad → NAAKTFOUILLERING**
- **problemen rond ‘BOVEN VROUW/ONDER MAN , de rest SNAPPEN...?’**
- **“als jij er maar tegen kan”**
- **INITIËLE ‘HARDERE’ HOUDING**
- **uitspraken als “je bent groot gebouwd”/ “je bent man geweest”**
- **psychiater B. : “ik mag zelf het GENDERTEAM bellen”**

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het personeel?

Als gedetineerde, beleid genderdiversiteit, is er geen, mager ergens, een gevoel

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het de gedetineerden/geïnterneerden?

Als gedetineerde, na +/- 3 dagen verpleger komen vragen of ik me goed voelde , verplaatst

Versus “heb je nog een piemelke hangen?”

Een kamer alleen pakken, tussen 6 mensen op een kamer weet je niet wat er gebeurt (mannenkant)

8. Is het Zorgteam/bewakingsteam geschoold in het omgaan met genderdiversiteit, vindt u?

Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Nee
	Weet niet

Wel ‘normale’ omgang, maar echt kennis, neen. Wel zijn er geen, om gezamenlijk te douchen. Ze kennen wel ergens een trans-persoon, of dat er iemand zit, gezeten heeft.

9. a. Werd u tijdens uw verblijf geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

X	Ja → ga naar vraag b.
	Nee

- b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?

→ Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

X	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
→	Gedetineerde/geïnterneerde

Cachot + tucht incident (chef +oude sportfatiek)

'samen' douchen incident

kamer delen met een vrouw

mannen kant binnen gebracht

transfobie directeur + hoofd cvt

uitlatingen :

- **"... of naar een andere afdeling"**
- **"stampte jij tegen mijn schoen...."**
- **"het is niet goed genoeg...? Je mag al bij vrouwen zitten, zumba doen, buitensport"**

- c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

Bepaalde zaken kunnen 'verwoorden' waar mogelijk.

Ik heb 1 à 2 beschermengels helpen en horen.

Spreken directeur/cvt (?!). Geen psychologische

'juiste' steun vb afdeling/dienst aanspreekpunt 1 chef wil job plaats wisselen als er iets serieus is: ingrijpen.

Moeilijke zaak.

10. Wat mist u omtrent gender diversiteit binnen de gevangenis ?

Geen meldpunt voor Transfobie/Homofobie, geen regelend orgaan aan gedetineerden/geïnterneerden komt. Zeker op een kleine afdeling. Het is een

gevangenis, een hoop mensen op elkaar gezet, minisamenleving.

Wat ik ooit vermeldde aan directeur :

“basisbeleid is, ‘dat is ook een vrouw’, zijn er problemen, moet er over gesproken worden”

9.3 Ingevulde vragen zorgteam

9.3.1 Lijst 1

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT hulpverleners-1

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1. a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

→ **Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten**

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

- b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Een opdracht voor elkeen om deze realiteit in het dagelijkse leven om te zetten

2. a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3. a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

4. a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het **Zorgteam** rekening te kunnen houden met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Met gepaste empathie en oprechtheid kan men ver komen. Geduld is een schone deugd

5. a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
X	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **diversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

6. a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **genderdiversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
X	Af en toe
	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **genderdiversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

7. a. Beschikt de gevangenis over een **visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen door de **directie**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
X	Weet niet
	Anders:

- b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

?

- c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

?

8. Wordt er binnen de gevangenis en binnen het Zorgteam over gender diversiteit gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

9. Is het Zorgteam geschoold in het omgaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
	Nee

X	Weet niet
---	-----------

10. a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

X	Ja → ga naar vraag b.
	Nee

- b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?
 → Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
X	Gedetineerde/geïnterneerde

- c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

Door te luisteren

11. Voelt u zich gewapend om om te gaan met gender diversiteit?
 → Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Kan beter
	Nee
	Weet niet

12. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met (gender) diversiteit?

/

9.3.2 Lijst 2

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT hulpverleners-2

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

in de huidige samenleving vind ik het een meerwaarde dat er diversiteit in achtergrond/cultuur/geloof is. Ik leer van de verschillen in cultuur en kijk op zaken

2a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

4a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het Zorgteam rekening te kunnen houden met **diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Flexibiliteit is belangrijk in mijn ogen om je te kunnen inleven in de ander zijn normen en waarden en dit te kunnen en willen begrijpen.

Ik denk dat je je moet kunnen inleven in de personen om zo de mogelijke verschillen te kunnen begrijpen

5a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak (<i>veel verschillende geloven, leeftijden en culturen etc.</i>)

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **diversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit

6a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **genderdiversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
X	Zelden
	Af en toe

	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **genderdiversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

7a. Beschikt de gevangenis over een **visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen door de **directie**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
?	Weet niet
	Anders:

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Geen idee

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Geen idee

8. Wordt er binnen de gevangenis en binnen het Zorgteam over gender diversiteit gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

9. Is het Zorgteam geschoold in het omgaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Nee (<i>ik niet</i>)
	Weet niet

10. a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

	Ja → ga naar vraag b.
X	Nee

- b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?

→ Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
X	Gedetineerde/geïnterneerde

- c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

Nvt

11. Voelt u zich gewapend om om te gaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Kan beter
	Nee
	Weet niet

12. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met (gender) diversiteit?

Scholing vanuit de organisatie omtrent genderdiversiteit

9.3.3 Lijst 3

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT hulpverleners-3

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Diversiteit als meerwaarde in een gelijkwaardige realiteit

2a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

4a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het Zorgteam rekening te kunnen houden met **diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

5a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **diversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

6a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **genderdiversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
X	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **genderdiversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

7a. Beschikt de gevangenis over een **visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen door de **directie**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
X	Weet niet
	Anders:

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Ik heb geen kennis van een diversiteitsbeleid

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Geen kennis van actief diversiteitsbeleid

8. Wordt er binnen de gevangenis en binnen het Zorgteam over gender diversiteit gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

9. Is het Zorgteam geschoold in het omgaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee (<i>ik niet</i>)

	Weet niet
--	-----------

10a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

X	Ja → ga naar vraag b.
	Nee

b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?
 → Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
X	Gedetineerde/geïnterneerde

c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

.....

11. Voelt u zich gewapend om om te gaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Kan beter
	Nee
	Weet niet

12. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met (gender) diversiteit?

Nog meer genderdiversiteit

9.3.4 Lijst 4

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT hulpverleners-4

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

- iedereen is anders maar we zijn allemaal mensen van vlees en bloed

- door veel verschillende culturen vooral uit verre landen, waar mensen ook een ander uitzicht kunnen hebben

2a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

12. a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om **als deel van het Zorgteam** rekening te kunnen houden met **diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Weten wat jij kan betekenen voor iemand en geduld hebben voor elk individu

4a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **diversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	<input checked="" type="radio"/>	4	5
---	---	---	---	----------------------------------	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

5a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **genderdiversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
X	Af en toe
	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **genderdiversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	<input checked="" type="radio"/>	4	5
---	---	---	---	----------------------------------	---	---

6a. Beschikt de gevangenis over een **visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen door de **directie**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
	Nee
	Weet niet
	Anders:

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

?

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Klachten van gedetineerden worden behandeld door de directie, cipiërs, vpk,... iedereen wordt geacht integer en respectvol te werken. Wordt vermeld in je contract (deontologische code)

7. Wordt er binnen de gevangenis en binnen het Zorgteam over gender diversiteit gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

8. Is het Zorgteam geschoold in het omgaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee (ik niet)
	Weet niet

9. a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

X	Ja → ga naar vraag b.
	Nee

b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?

→ Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
X	Iemand uit het Zorgteam
X	Iemand uit het bewakingsteam
X	Gedetineerde/geïnterneerde

c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

Deels zijn de discriminerende feiten uit angst.

Zorgteam handelt deels uit veiligheid

“soort van professionele discriminatie” → veiligheid

van anderen kunnen garanderen

10. Voelt u zich gewapend om om te gaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Kan beter
	Nee
	Weet niet

11. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met (gender) diversiteit?

Ideaal zou een aparte gevangenisvleugel zijn

9.3.5 Lijst 5

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT hulpverleners-5

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

***Anders zijn zorgt voor botsingen, maar is ook verrijkend voor alle partijen.
Niet samenleven is onmogelijk***

2a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

4a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het Zorgteam rekening te kunnen houden met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Oprechte aandacht is de beste houding om open en respectvol met mensen om te gaan

5a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **diversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

6a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **genderdiversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
X	Vaak
	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **genderdiversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

➔ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	----------	---	---

7a. Beschikt de gevangenis over een **visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen door de **directie**?

➔ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
X	Nee
	Weet niet
	Anders:

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Affichecampagnes en slogans over 'r e s p e c t' en 'i n t e g r i t e i t'

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

***Straffen bij overschrijdend gedrag
Segregatie van culturen die niet overeen komen***

8. Wordt er binnen de gevangenis en binnen het Zorgteam over gender diversiteit gesproken?

➔ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

9. Is het Zorgteam geschoold in het omgaan met gender diversiteit?

➔ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
	Nee <i>(ik niet)</i>
X	Weet niet

10. a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

	Ja → ga naar vraag b.
X	Nee

- b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?

→ Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
	Gedetineerde/geïnterneerde

- c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

/

11. Voelt u zich gewapend om om te gaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Kan beter
	Nee
	Weet niet

12. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met (gender) diversiteit?

Ivm gender : behandelmethoden voor en tijdens en na eventuele transitie

9.3.6 Lijst 6

Vragen DIVERSITEIT & GENDERDIVERSITEIT hulpverleners-6

Vooreerst wil ik erop wijzen dat er geen “juiste” of “foute” antwoorden zijn, elke mening is waardevol.

Je volledige anonimiteit wordt gegarandeerd. De dingen die neergeschreven worden, zullen niet gelinkt kunnen worden aan jou als persoon. Specifieke kenmerken zullen weggelaten worden, zodat anonimiteit zeker gesteld is.

Het onderzoek heeft geen controlerende functie en er zullen dan ook geen gegevens doorgespeeld worden aan Justitie.

Neem even rustig de tijd om de vragen te beantwoorden. Dank je !

1 a. Wat betekent **diversiteit** volgens u?

➔ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

de wereld in het klein	gelijkwaardig	harmonie	taalbarrière
verschillen in achtergrond	verrijkend	exotisch	botsing
samenlevingsconflict	onbekend	meerwaarde	religie
schoonheid	lastig	angst	realiteit
armoede	integratie	samenleven	onbegrip

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

.....
.....

2a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **POSITIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

verdraagzaamheid	respect	gelijkwaardigheid	harmonie
eerbied	gedrevenheid	minachting	democratie
zelfbewustzijn	eensgezindheid	terughoudendheid	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	confrontatie aangaan
starheid	uitsluiting	loyaliteit	vrije meningsuiting

3a. Welke normen en waarden kunnen volgens u een **NEGATIEVE** invloed hebben op het omgaan met diversiteit?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

terughoudendheid	respect	verdraagzaamheid	starheid
gelijkwaardigheid	uitsluiting	minachting	eerbied
confrontatie aangaan	eensgezindheid	vrije meningsuiting	openheid
standvastigheid	relativisme	conflicten vermijden	harmonie
loyaliteit	gedrevenheid	democratie	zelfbewustzijn

4a. Over welke **vaardigheden, competenties** vindt u dat men dient te beschikken om als deel van het Zorgteam rekening te kunnen houden met **diversiteit**?

→ Omcirkel 3 vakjes die het best bij uw antwoord aansluiten

creativiteit	inlevingsvermogen	vreemde talen spreken	improvisatie
zelfkennis	luistervaardigheid	pragmatische aanpak	diplomatie
flexibiliteit	afspraken nakomen	zelfredzaamheid	eigen communicatiestijl kennen
oprechte aandacht	samenwerken	geduld	zwijgzaamheid
durven vragen stellen	jezelf kwetsbaar opstellen	realisme	enthousiasme

b. Geef een woordje uitleg bij uw keuze

Luisteren is het belangrijkste, naast echtheid en je oordeel uitstellen

5a. In welke mate komt het thema 'omgaan met diversiteit' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **diversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Naast diversiteit is er het meer specifieke "genderdiversiteit". Dit houdt in dat er naast de traditionele man/vrouw-indeling een bredere indeling is: verschillen in hoe genderidentiteit, genderrollen en gender-expressie worden ingevuld. Voorbeelden hiervan zijn oa travestie en transseksualiteit.

6a. In welke mate komt het thema 'omgaan met **genderdiversiteit**' aan bod tijdens de uitoefening van uw job?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Nooit
	Zelden
	Af en toe
	Vaak
X	Heel vaak

b. Hoe **belangrijk** vindt u dat omgaan met **genderdiversiteit** is binnen de uitoefening van uw functie.

→ Omcirkel het cijfer dat het best bij uw antwoord past. Score 0 betekent dat u diversiteit absoluut niet belangrijk vindt binnen de uitoefening van uw functie, score 5 betekent dat u diversiteit héél belangrijk vindt binnen uw functie.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

7a. Beschikt de gevangenis over een **visie op diversiteitsbeleid** en wordt deze actief uitgedragen door de **directie**?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja, er is een visie en deze wordt actief uitgedragen
	Er is wel een visie, maar deze wordt niet actief uitgedragen
X	Nee
	Weet niet
	Anders:

b. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **personeel**?

Eerder pragmatische aanpak, bvb daar plaatsen waar de minste problemen zijn

c. Hoe concretiseert dit beleid zich met betrekking tot het **de gedetineerden/geïnterneerden**?

Gelijkaardig

8. Wordt er binnen de gevangenis en binnen het Zorgteam over gender diversiteit gesproken?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

X	Ja
	Nee
	Weet niet

9. Is het Zorgteam geschoold in het omgaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
	Nee (<i>ik niet</i>)
X	Weet niet

10. a. Werd u tijdens uw tewerkstelling geconfronteerd met discriminerend gedrag op basis van gender diversiteit?

X	Ja → ga naar vraag b.
	Nee

b. Ten aanzien van wie gebeurde dit discriminerend gedrag?

→ Kruis uw antwoord aan. Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

	Mezelf
	Stagiaire
x	Iemand uit het Zorgteam
	Iemand uit het bewakingsteam
x	Gedetineerde/geïnterneerde

c. Hoe bent u daar mee omgegaan?

Geluisterd en begrip getoond

11. Voelt u zich gewapend om om te gaan met gender diversiteit?

→ Kruis uw antwoord (1) aan

	Ja
X	Kan beter
	Nee
	Weet niet

12. Wat mist u nog/ wat zou u willen leren om geschoold om te kunnen gaan met (gender) diversiteit?

Nog meer expertise

9.4 Onthaalbrochure gedetineerden – versie maart 2017

ONTHAALBROCHURE

Gedetineerden



Gevangenis Antwerpen

FOD Justitie
Directoraat Generaal Penitentiaire Inrichtingen
Gevangenis Antwerpen
Begijnenstraat 42 2000 Antwerpen
Tel: 03/206.11.00
Fax: 03/206.11.39

Inleiding

We hebben deze onthaalbrochure opgesteld om je een idee te geven over de gang van zaken in deze inrichting. Wij hopen dat je met behulp van deze brochure makkelijker een wegwijs vindt doorheen het gebouw, onze gewoonten en leefregels.

Het is niet onze bedoeling om van deze brochure een dik boek te maken. We proberen enkel aandacht te besteden aan de aspecten die voor jou belangrijk en nuttig kunnen zijn zodat je je zo vlot als mogelijk kan aanpassen.

Deze brochure is een momentopname. Er kunnen steeds nieuwe wijzigingen optreden in het gevoerde beleid.

Zowel de directie als het personeel zijn steeds bereid je te woord te staan. Indien je problemen, klachten, moeilijkheden of vragen heeft, kan je steeds een rapportbriefje schrijven naar verschillende diensten in de gevangenis. Deze briefjes zijn beschikbaar op je sectie of afdeling.

Wij hopen op een goede samenwerking.

De directie.

Overzicht onthaalbrochure

Aanvraag tot gesprek
Hulp- en dienstverlening
Dagindeling
Bezoek
Voorwerpen buiten geven of binnenbrengen
Geld overmaken
Briefwisseling
Telefoneren
Veiligheidscontroles / persoonlijke badge
Levensruimte
Bezit van voorwerpen
Persoonlijke hygiëne
Medische dienst
Arbeid
Bibliotheek
Sport
TV
Kleedkamer
Kledijvoorschriften
Kantine
Wandeling
Varia
Nuttige adressen
Een poort van bezinning

Aanvraag tot gesprek



In de gevangenis kan je tijdens de weekdagen een gesprek aanvragen met verschillende diensten:

- de directie
- de Ploegchef op uw afdeling (vroeger gekend als kwartierchef)
- de dokter, de tandarts, de psychiater
- de PSD (psychosociale dienst)
- de JWA (justitieel welzijnswerk)
- CGG VAGGA
- een vertegenwoordiger van uw godsdienst of morele consultant
- beschermingscomité
- ...



Zo'n gesprek kan worden aangevraagd per rapportbriefje te verkrijgen tijdens de soepbedeling omstreeks 10u15.

Op het rapportbriefje vermeld je duidelijk:

- je naam, voornaam en celnummer
 - de datum
 - wie je wenst te spreken
 - de reden van het gesprek (voor directie hoeft geen reden te noteren)
- Je kan rapportbriefjes ook onder gesloten omslag afgeven.

Al deze aanvragen dien je zelf af te geven aan het personeelslid van je afdeling bij de bedeling van het avondmaal omstreeks 16u45.

Let op: In het weekend kan je enkel een gesprek aanvragen met de dokter. Alle andere diensten kan je aanvragen tijdens de weekdagen.

Diensten

Griffie:

De griffie houdt de opsluitingsdossiers bij en regelt de contacten met hoven, rechtbanken en andere gevangenis. Op jouw vraag maken zij ook de verzets- en beroepsakten op.

BDW (bureau der werken):

Zij houden jouw in- en uitgaven bij. Je kan hen schrijven in verband met je interne geldrekening, kantine, belkrediet,...

PSD (psycho sociale dienst):

Staan in voor het detentietraject en de adviesverlening aan directie en justitiële overheden. Inkomende veroordeelden en geïnterneerden worden binnen vier werkdagen na aankomst door een PSD-lid onthaald.

Trajectbegeleiders van JWA: justitieel welzijnswerk Antwerpen

Inkomende beklagden worden allemaal gezien door de trajectbegeleiders van het JWA. Zij geven je ook informatie en advies over de activiteiten, lessen en andere hulpverleningsdiensten die een aanbod doen in de gevangenis (bv. VDAB).

Indien nodig nemen zij ook contact op met je familie.
Je kan een gesprek met hen aanvragen via een rapportbriefje.

Centrum Geestelijke Gezondheidszorg - VAGGA :

Bij de hulpverleners van VAGGA kan iedereen terecht die last heeft van psychische problemen. Je kan bij hen terecht voor vertrouwelijke gesprekken over angst, depressie, trauma, gepleegde delicten,...

Een gesprek aanvragen gaat via een rapportbriefje.

Beschermingscomité:

Indien je nood hebt aan een gesprek, kan je steeds een aanvraag voor een gesprek met het beschermingscomité (ervaren vrijwilligers) indienen. Zij staan je graag bij of kunnen een persoonlijk probleem helpen oplossen. Stuur een brief onder gesloten omslag naar 'beschermingscomité, gevangenis Antwerpen'.

Commissie van toezicht:

De commissie van toezicht ziet erop toe dat de rechten van gedetineerden worden gehandhaafd. Mocht je aan- of opmerkingen hebben over het beleid in de gevangenis kan je hen dit melden via een brief onder gesloten omslag, te deponeren in de brievenbus aan de 4^{de} sectie op het gelijkvloers.

Vertegenwoordiger van uw godsdienst:

Je kan via een rapportbriefje of aan de hand van een brief onder gesloten omslag, een gesprek met hen aanvragen. Deze brief wordt in een specifieke brievenbus gedeponerd op niveau 0 aan het centrum.

Vertegenwoordigde godsdiensten: islam, protestants, rooms katholiek, orthodox, jodendom en anglicaans.

Morele consulenten:

Je kan tevens ook een gesprek aanvragen met een morele consulent. Dit kan via een rapportbriefje of aan de hand van een brief onder gesloten omslag. Deze brief wordt in een specifieke brievenbus gedeponerd op niveau 0 aan het centrum.



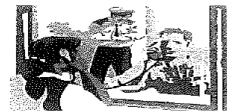
Dagindeling

DAGINDELING (MA-VR)

06u10 - 06u20	Opening en appel
06u30	Ontbijt / poetsmateriaal / vuilnisophaling / medicatiebedeling
07u30	Start bewegingen paleizen
09u30	Rapport gedetineerden (directie)
10u15	Soepbedeling / bedeling rapportbriefjes en kantineformulieren
11u30	Middageten
12u00 - 12u30	Appel
13u00	Wandeling Vleugel B / C / D
14u30	Einde wandeling
16u00 - 16u30	Appel
16u45	Avondeten
18u00	Wandeling A + F / B / C
19u30	Einde Wandeling
20u50 - 21u00	Sluiting en appel

DAGINDELING (ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN)

06u10 - 06u20	Appel
08u10	Ontbijt / poetsmateriaal / vuilnisophaling / medicatiebedeling
10u15	Soepbedeling / bedeling rapportbriefjes en kantineformulieren
11u30	Middageten
12u00 - 12u30	Appel
13u00	Wandeling Vleugel A + F / B / C / D
14u30	Einde wandeling
16u00 - 16u30	Appel
16u45	Avondeten
18u00	Wandeling B / C
19u30	Einde Wandeling
20u50 - 21u00	Sluiting en appel



Bezoek

Van wie?

Je mag bezoek ontvangen van je **bloed- en aanverwanten in de rechte lijn** zijnde je echtgenoot, wettelijk of feitelijk samenwonende partner, je voogd, ouders, broers, zussen, ooms, tantes, kinderen, grootouders, kleinkinderen.
(Deze personen vallen allemaal onder categorie 1 wat wil zeggen : geen limiet van het aantal personen op je bezoekerslijst.)

Je bezoeker moet wel kunnen bewijzen dat hij/zij daadwerkelijk familie van je is of je levenspartner is. Dit kan aan de hand van identiteitsdocumenten (bv. dezelfde achternaam) of via een officieel document (bv. bewijs gezinssamenstelling, bewijs van samenwonen, kopie trouwboekje,...).

Indien ze niet kunnen aantonen dat ze daadwerkelijk familie zijn, dien je het bezoek steeds schriftelijk aan te vragen bij de directie en vallen je bezoekers onder categorie 2 'andere bezoekers' wat wil zeggen **max 3** personen op je bezoekerslijst!!)

Onder categorie 2 verstaan we niet-aanverwanten zoals: vrienden, werkgever, neven en nichten, ooms en tantes met wie de familieband niet kan aangetoond worden,...

In deze categorie dient zowel de **gedetineerde** als de **bezoeker** een aanvraag in te dienen bij de directie.

De gedetineerde doet een aanvraag voor een bepaalde bezoeker, deze bezoeker maakt een gemotiveerd schrijven over aan de directie met een antwoord op de vraag "waarom wil ik die bepaalde gedetineerde bezoeken?" ,bij dit schrijven voegt de bezoeker een **kopie van zijn of haar identiteitsdocument**.

SAMENGEVAT

Categorie 1: Bezoeker bewijst zijn verwantschap aan de onthaalbalie via identiteitsdocumenten of officieel document. (aantal bezoekers op je lijst onbepoort)

Categorie 2: De gedetineerde dient een bezoekaanvraag in, de bezoeker dient een motivatiebrief af te geven alsook een kopij van zijn of haar identiteitskaart (**max. 3 personen op je bezoekerslijst!**)

Let op, men kan slechts om de 3 maanden bezoekers op de bezoekerslijst schrappen en bijvullen.

Voor minderjarigen bezoekers gelden de volgende regels:

Minderjarige komt op bezoek bij 1 van zijn ouders

- kinderen onder de 14 jaar dienen steeds begeleid te worden door een volwassene (hoeft niet de andere ouder te zijn, persoon moet wel op de bezoekerslijst staan)
- kinderen tussen 14 en 18 jaar mogen hun gedetineerde ouder alleen bezoeken (tenzij er een schriftelijke weigering is van de niet-gedetineerde ouder, lees onder) Er dient geen schriftelijke toestemming te zijn van de niet-gedetineerde ouder. Wanneer de niet-gedetineerde ouder niet wil dat het minderjarige kind op bezoek gaat bij de gedetineerde ouder dient deze een schriftelijke verklaring op te stellen. Het bezoek wordt dan geweigerd. Wanneer de gedetineerde ouder niet akkoord is met deze weigering, dient deze zich te richten tot de jeugdrechtbank)

Minderjarige komt op bezoek bij iemand anders dan zijn/ haar ouders

- Minderjarigen tot 16 jaar dienen steeds vergezeld te zijn door één van hun ouders
- Minderjarigen tussen 16 en 18 jaar dienen vergezeld te zijn door één van hun ouders of een schriftelijke toestemming van één van de ouders bij zich te hebben (Deze toestemming dient gewettigd te worden door het gemeentebestuur of er dient een kopie van de identiteitskaart van de ouder die de toestemming geeft ondertekend bijgevoegd te zijn.)

SAMENGEVAT

	Bezoek bij de ouders	Bezoek bij iemand anders dan de ouders
<14j	Steeds begeleid door een volwassene (hoeft niet de andere ouder te zijn)	Steeds begeleid door 1 van de ouders
14-16j	Mag alleen op bezoek komen (tenzij expliciete schriftelijke weigering van niet-gedetineerde ouder)	Steeds begeleid door 1 van de ouders
16-18j	Mag alleen op bezoek komen (tenzij expliciete schriftelijke weigering van niet-gedetineerde ouder)	Steeds begeleid door 1 van de ouders of met schriftelijke toestemming van de ouder (gewettigd door het gemeentebestuur of kopie van ID van de ouder die toestemming geeft)

Hoe bezoek aanvragen?

Tijdens de soepbedeling kan je het formulier 'bezoekaanvraag' verkrijgen dat je ingevuld terug afgeeft bij de bedeling van het avondmaal. Voor aanvraag sociaal, familiaal, ongestoord en kinder-bezoek zijn er aparte formulieren, deze kan je tevens tijdens de soepbedeling verkrijgen.

De bezoekaanvraag zal behandeld worden en krijg je terug met een stempel, al dan niet goedgekeurd. De bezoekers dien je hiervan zelf op de hoogte te brengen.

Bezoekers weigeren:

De directeur kan bezoekers de toegang ontzeggen wanneer

- er geïndividualiseerde aanwijzingen bestaan dat het bezoek de handhaving van de orde of de veiligheid ernstig in gevaar kan brengen (bv. Bezoeker die drugs probeert binnen te smokkelen, bezoeker is een ex-gedetineerde, etc.)
- de bezoeker (indien geen familie) geen gerechtvaardigd belang heeft om de gedetineerde te bezoeken.

Als gedetineerde heb je ook de mogelijkheid om bezoekers van je lijst te schrappen mits schriftelijk te motiveren. Men kan slechts om de 3 maanden bezoekers schrappen en bijvullen.

Hoeveel keer bezoek?

Beklaagden (nog niet definitief veroordeeld) mogen dagelijks van maandag tot zaterdag 1 x dag bezoek ontvangen. Kinderbezoek en bezoek van advocaten worden hierin niet meegeteld.

Veroordeelden en geïnterneerden mogen max 3 maal per week bezoek ontvangen.

Glas-, tafel-, sociaal & familiaal bezoek duurt 1 uur / ongestoord en kinderbezoek: 2 uur

Hoeveel personen?

Per bezoek worden er maximum drie personen (boven de 6 jaar) toegelaten. Kinderen onder de 6 jaar worden niet meegerekend en kunnen op de schoot genomen worden.

Identiteitsdocumenten:

Wanneer een bezoeker op bezoek komt, moet hij of zij in het bezit zijn van een officieel identiteitsdocument waaruit de identiteit van de bezoeker blijkt en voorzien is van een foto. Ook kinderen moeten een identiteitsdocument bij zich hebben (bij kinderen onder de 12 jaar dient het echter niet voorzien te zijn van een foto, bv. geboortetest).

Inschrijving:

Op dagen zonder gereserveerd bezoek kan men zich vanaf 8u 's morgens inschrijven voor het bezoek. Gereserveerd bezoek is op maandag, woensdag en zaterdag!

Bezoekers kunnen max. 2 weken op voorhand een bezoek vastleggen. Dit kan NIET telefonisch maar gebeurt aan het inschrijvingsloket en enkel door personen die op de bezoekerslijst staan.

De bezoeker moet zich ten laatste 30 minuten voor de start van het bezoek (terug) aanmelden bij de portier, zoniet wordt het bezoek geannuleerd.

Een geannuleerd bezoek door 'te laat aanmelden' telt mee als een gewoon bezoek!

Het is mogelijk dat alle bezoeken van de bezoekerskeuze volzet zijn. Het personeel zal de bezoeker aanraden op een andere dag terug te komen of een bezoek te reserveren.

Tafelbezoek/regels

Tijdens het bezoek mag er niets afgegeven of overhandigd worden langs beide partijen en wordt er getoet op orde, netheid en fatsoen. Storend gedrag kan voorwerp uitmaken van een tuchtprocedure en er zelfs toe leiden dat u beperkt wordt in uw bezoekmogelijkheden.

In de bezoekaal zijn drank en snoepautomaten aanwezig, te betalen met muntstukken.

Enkel de bezoekers mogen tijdens het bezoek rechtstaan om drank of snoep uit de automaat te nemen.

In de bezoekruimte mag niet gerookt worden en is enkel toiletvoorziening voor bezoekers, niet voor gedetineerden.

MAANDAG > ZATERDAG

TAFELBEZOEK Bezoekuren van maandag tem zaterdag			
voormiddag			
van	10u00	tot	11u00
van	11u15	tot	12u15
namiddag			
van	13u00	tot	14u00
van	14u15	tot	15u15
van	15u30 **	tot	16u30
van	16u45 **	tot	17u45

**** LET OP**

- Op dagen dat er kinderbezoek is, start het laatste TAFEL en GLASBEZOEK van woensdag om 14u15 tot 15u15 en vallen de laatste 2 bezoeken weg voor het kinderbezoek.
- Sociaal bezoek en glasbezoek hebben dezelfde uren als tafelbezoek, BEHALVE het bezoek van 16.45u - 17.45u : dat is niet mogelijk voor sociaal en glasbezoek.

KINDERBEZOEK			
namiddag			
1 ^{ste} woensdag vd maand	16u00	tot	17u45
2 ^{de} woensdag vd maand	16u00	tot	17u45
3 ^{de} of 4 ^{de} zondag vd maand	13u00	tot	15u00

ZONDAG

FAMILIAAL BEZOEK			
namiddag			
van	10u00	tot	11u00
van	11u15	tot	12u15
van	12u30	tot	13u30
van	13u45	tot	14u45
van	15u00	tot	16u00
van	16u15	tot	17u15

Verschillende bezoeksregimes**Glasbezoek**

Glasbezoek kan opgelegd worden als sanctie of veiligheidsmaatregel. Bij glasbezoek neemt de bezoeker plaats aan de ene kant van het glas en de gedetineerde aan de andere kant. Er is geen mogelijkheid tot fysiek contact.

Tafelbezoek

Gemeenschappelijk tafelbezoek is de meest gebruikte bezoeksform. De bezoekszaal bevat 15 gerangschikte tafels met een kleine speelhoek voor de kinderen. In de bezoeksruimte zijn drank- en snoepautomaten beschikbaar.

Sociaal bezoek

Dit bezoek vindt plaats in een kleine aparte bezoeksruimte. Iedere bezoeksruimte heeft 1 tafel en 4 stoelen. Hier kan je met je bezoek iets rustiger praten dan tijdens het gemeenschappelijk tafelbezoek. Er is eveneens een drankvoorziening.

Om hiervoor in aanmerking te komen dient de gedetineerde een aanvraag in te dienen bij de psychosociale dienst (PSD). Je kan dit enkel aanvragen om uitzonderlijke redenen. Vb. voor bezoekers die een lange reistijd hebben, en daardoor slechts heel weinig kunnen komen, bij een geboorte, overlijden, ... De directie neemt de beslissing over de aanvraag voor sociaal bezoek.

Familiaal bezoek

Dit bezoek vindt plaats in dezelfde ruimtes als het sociaal bezoek. De bedoeling is de familiale banden te onderhouden, verbeteren of te versterken. Familiaal bezoek kan dus niet aangevraagd worden voor personen die geen familie zijn en kan slechts 1x per maand aangevraagd worden.

Elke gedetineerde kan dit na 1 maand detentie aanvragen. De directie dient dit goed te keuren. Het reserveren van dit bezoek wordt intern geregeld. Je vult de aanvraag in en geeft een moment op van keuze nadat het bezoek gereserveerd werd, word je op de hoogte gebracht van tijd en uur. Dit wijkt mogelijk af van je initiële vraag, al naargelang de mogelijkheden. Op de zondagen wanneer het kinderbezoek is, is geen familiaal bezoek mogelijk.

Binnenhuisbezoek

Deze bezoeksgelegenheid is voorzien voor gedetineerden die een relatie hebben met een medegedetineerde in de gevangenis van Antwerpen. Het gaat hier enkel om levenspartner, kind, broer, zus, moeder, vader of grootouders. Let wel : het gaat enkel over personen van het andere geslacht, wanneer men hetzelfde geslacht heeft, verblijft men op dezelfde afdeling en wordt men geacht mekaar te zien op de wandeling of op cel.

Beide gedetineerden dienen dit bezoek aan te vragen via het formulier "bezoeks aanvraag". Dit bezoek zal plaatsvinden op Vleugel F, enkel op maandag en vrijdag van 12u30 tot 13u30. (In geval van teveel kandidaten voor het binnenhuisbezoek zal woensdag als extra dag worden toegevoegd. Het binnenhuisbezoek blijft dan 2 keer per week maar het zou 'in tijden van drukte' dus ook op een woensdag kunnen.)

Eens je op de bezoekerslijst staat, hoef je dit niet elke week opnieuw aan te vragen.

Ongestoord bezoek

Wanneer je een stabiele, vaste relatie hebt, kan je een aanvraag voor ongestoord bezoek indienen. Dit bezoek vindt plaats in een aangepaste en afgeschermd ruimte, zonder toezicht van een personeelslid van de gevangenis. Bedoeling van dit bezoek is dat je de band met je levenspartner kan onderhouden. Van zodra een veroordeelde op penitentiair verlof gaat, kan hij/zij geen ongestoord bezoek meer genieten.

Ongestoord bezoek kan enkel en alleen doorgaan met je levenspartner. Het moet gaan om een duurzame relatie van minimum 6 maanden, die je moet aantonen. Je partner moet meerderjarig zijn of door het huwelijk ontvoegd zijn. Je dient het bezoek schriftelijk aan te vragen bij de directie via een rapportbriefje. Ook je levenspartner moet een aanvraag indienen (aan de bezoekers onthaalbalie). De directie zal vervolgens advies vragen aan de psychosociale dienst (PSD). Na akkoord kan je een datum afspreken met het secretariaat van de PSD via een rapportbriefje waarop je een aantal mogelijke data noteert.

Ongestoord bezoek duurt 2 uur en kan 1 maal per maand doorgaan. Het kan elke dag van maandag tot zaterdag, in de voormiddag tussen 9.45u en 11.45u; en in de namiddag van 13.45u tot 15.45u.

Kinderbezoek

Bij kinderbezoek (kinderen tot 16 jaar) heb je de gelegenheid om in groep enkele ontspannen uren met je kinderen door te brengen zodat je de band met je kinderen kan onderhouden. Er wordt animatie voorzien waar zowel de kinderen als jijzelf kunnen aan deelnemen. De kinderen moeten begeleid worden door een meerderjarige bloedverwant of een wettelijke voogd. De persoon die je kinderen begeleidt moet tevens op je bezoekerslijst staan.

Enkel de gedetineerde kan kinderbezoek aanvragen.

Bezoek van advocaat

Je advocaat kan dagelijks op bezoek komen (ook op zon- en feestdagen) van 06u30 tot 20u30.

Kies je voor een kosteloze advocaat (= pro Deo) dan kan je dit aanvragen via een speciaal formulier te verkrijgen op je afdeling. Een willekeurige advocaat zal je dan worden toegewezen. Je kan zelf niet kiezen wie je als pro Deo wil laten optreden. Wil je een eigen advocaat kiezen, dan kan je op je afdeling (indien nodig) een alfabetische lijst bekomen van alle advocaten met hun contactgegevens. Wanneer je bezoek krijgt van je advocaat, neem je best al je documenten mee die van belang kunnen zijn tijdens het gesprek. Indien je beroep of verzet wil aantekenen tegen een beslissing van de rechtbank, kan je dit doen op je afdeling en meld je dit aan het aanwezig personeelslid die het nodige zal doen. Je zal hierbij een document moeten ondertekenen waarbij je jouw aanvraag tot beroep of verzet bevestigt.

Voorwerpen buiten geven en binnen brengen

De eerste dag, bij je inschrijving in het 'bad', wordt een inventaris opgemaakt van al de spullen die je bijhad bij aankomst. Een kopij van deze inventaris krijg je mee op de cel. Indien je goederen of juwelen meeneemt op cel, gebeurt dit op eigen risico en onder eigen verantwoordelijkheid.

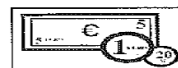
Wens je voorwerpen (vb. huis sleutels, gsm, documenten, juwelen) buiten te geven of wens je voorwerpen (vb. burgerkledij om voor de rechtbank te verschijnen) te ontvangen van buitenaf dan moet je hiervoor een schriftelijke aanvraag indienen. Deze formulieren kan je verkrijgen op de sectie tijdens de soepbedeling en dien je af te geven bij het avondmaal aan het personeelslid op je afdeling.

Indien je voorwerpen wilt buiten geven, vermeld je duidelijk de naam van de persoon die de spullen komt ophalen. Deze persoon moet tevens op je bezoekerslijst staan. Goederen buiten geven en ophalen kan enkel op wekdagen tussen 08u30 en 17u30. Wanneer het is om kledij te wisselen, moet dit gekoppeld worden aan een bezoek. Voor het bezoek neemt men de "nieuwe" kledij aan, en na het bezoek dient men de "oude" kledij terug mee te nemen.

Indien er voorwerpen door de politie in beslag werden genomen en op een later tijdstip in de gevangenis aankomen, zal je automatisch opgeroepen worden door een personeelslid van het 'bad'. Je hoeft hiervoor dus zelf geen navraag te doen.

Goederen die van buiten naar binnen komen, worden steeds grondig gecontroleerd.

Geld



Bij je aankomst in de gevangenis wordt er een interne rekening voor jou geopend. Het geld dat je bij aankomst op zak had, wordt automatisch op je rekening gestort. Je kan in principe vrij beschikken over je geld. Had je bij aankomst minder dan 6 euro op zak, dan wordt dit bedrag automatisch aangevuld tot 6 euro. Let op, dit bedrag wordt later teruggevorderd wanneer je terug over geld beschikt. Indien je niet over geld beschikt en de laatste 4 weken geen geld van buiten hebt ontvangen, kan je wekelijks (via een rapportbriefje) 6 euro aan het steunfonds vragen bij het bureau der werken (BDW). Dit bedrag wordt eveneens teruggevorderd van zodra je terug over geld beschikt.

Geld ontvangen in de gevangenis kan enkel via storting in het postkantoor, overschrijving of via postmandaat. Met een rapportbriefje gericht aan bureau der werken (BDW) kan je een overzicht van je geldverrichtingen in de gevangenis navragen. Je saldo kan je steeds via het telefoontoestel op je afdeling controleren.

1 Storting (de snelste manier):

Je stort op het postkantoor cash geld op de gevangenisrekening (+/- 1 werkdag)

Postrekening:	679-2005526-51
Adres:	Gevangenis Antwerpen, Begijnenstraat 42, 2000 ANTWERPEN
Mededeling:	Naam en voornaam gedetineerde (eventueel geboortedatum)

2 Overschrijving:

Binnenland +/- 3 werkdagen
Buitenland +/- 1 week

Bankrekening:	IBAN: BE 75 679 2005526 51	BIC: PCHQBEBB
Adres:	Gevangenis Antwerpen, Begijnenstraat 42, 2000 ANTWERPEN	
Mededeling:	Naam en voornaam gedetineerde (eventueel geboortedatum)	

Belangrijk: Bij mededeling steeds de volledige naam van de gedetineerde vermelden, anders weet BDW niet voor wie het geld bestemd is. Bij meerdere misverstanden (vb 2 mensen dezelfde naam) kan men best ook de geboortedatum vermelden.

3 Via postmandaat = postwissel:

Duur: onbepaald, hoe sneller de postwisselnummer gekend is, hoe sneller het geld erop staat.

Via postmandaat of postwissel heeft u het rekeningnummer niet nodig.	
Adres:	Gevangenis Antwerpen, Begijnenstraat 42, 2000 ANTWERPEN
Mededeling:	Naam en voornaam gedetineerde (eventueel geboortedatum)

Op het ontvangstbewijs staat linksboven een nummer (10 cijfers) dat moet doorgegeven worden aan BDW. Dit kan op verschillende manieren:

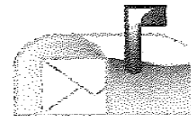
- De geldstorter belt het nummer telefonisch door
- Het ontvangstbewijs zelf wordt afgegeven aan de inschrijvingsbatie van de bezoekers.
- De gedetineerde schrijft een rapportbriefje naar BDW met vermelding van het postwisselnummer

Van zodra BDW het postwisselnummer kent, zal de postwissel door de boodschapper de volgende werkdag 'opgetrokken' worden.

4 Contant geld

Het is verboden contant geld in je bezit te hebben.

- Wanneer men geld verwacht maar niet krijgt, zou het kunnen dat men vergeten is de naam van de gedetineerde te vermelden. Men kan dit dan navragen bij BDW, of via het rapport directeur - mogelijk kan het geld dan teruggevonden worden op naam van de storter.
- Geld dat voor ons onbekend blijft, wordt terug overgemaakt aan de afzender.
- Wanneer men geld wil overschrijven naar een rekening buiten de gevangenis, dient men het bedrag, het rekeningnummer en de begunstigde te noteren op een rapportbriefje gericht aan de boekhouding. De directeur dient de overschrijving altijd eerst goed te keuren. Hetzelfde geldt voor interne overschrijvingen (tussen 2 gedetineerden)
 - Wanneer men van een andere gevangenis komt staat het geld in principe dezelfde dag nog op de rekening, of de volgende dag in de voormiddag.
 - Geldzaken regelen (bv. geld laten overschrijven vanaf de persoonlijke bankrekening buiten) kan geregeld worden via PSD of JWA.



Briefwisseling

Uitgaande briefwisseling geef je 's avonds onder gesloten omslag af bij het avondeten. Alle brieven dienen voldoende gefrankeerd te zijn met duidelijke vermelding van de geadresseerde. Bij elke brief die je verstuurt, dien je je naam te noteren op de achterzijde van de omslag.

Brieven gericht aan het parket, de onderzoeksrechter of de Orde van Advocaten mogen zonder postzegel en onder gesloten omslag afgegeven worden.

Indien je niet over geld beschikt, kan je elke week van 2 postzegels genieten op kosten van het steunfonds. Deze postzegels van de sociale dienst zal je op cel niet ontvangen. Je geeft bij het avondmaal de ongefrankeerde brief af met de vermelding 'SD' in de rechterbovenhoek waar je de zegel zou klieven.

Binnenhuispost (van gedetineerde naar gedetineerde) kan verzonden worden zonder een postzegel te klieven. Let op, binnenhuispost zonder te frankeren geldt enkel voor gedetineerden met binnenhuisbezoek.

Binnenkomende briefwisseling en binnenhuispost wordt gecontroleerd op verboden voorwerpen maar wordt niet gelezen, tenzij er aanwijzingen zijn dat de inhoud van de brieven de veiligheid en orde kan verstoren.

Het is niet toegestaan per brief contant geld, tijdschriften, postzegels of waardevolle voorwerpen te ontvangen. Muziekkaarten of kaarten met elektronica zijn verboden en worden gedeponneerd.

Telefoneren



Onder een normaal gevangenisregime heb je de mogelijkheid om dagelijks te telefoneren. Je eerste voorlopige telefooncode ontvang je bij je inschrijving in het 'bad' en is 48u geldig. Deze telefooncode bevat 5 euro belwaarde en hoeft men niet terug te betalen. Met deze code kan je bellen naar familie, advocaat, vrienden ... Na 48u wordt deze eerste belcode afgesloten en is deze onbruikbaar. Vanaf dan ontvang je je 2^{de} definitieve telefooncode en kan je belkrediet aanvragen.

Belkrediet kan worden aangevraagd via een speciaal rapportbriefje, verkrijgbaar tijdens de soepbedeling op je afdeling. Op die manier wordt er van je interne rekening geld omgezet in belkrediet (minimum 1 euro, max 500 euro).

Indien je wilt telefoneren, vraag je dit aan het personeelslid op je afdeling. Deze zal een planning opmaken, zodat iedereen die wil telefoneren dit in de loop van de dag kan doen. Iedereen mag minstens 5 minuten per dag telefoneren. Indien het praktisch mogelijk is, mogen de gesprekken langer duren of kan je meer dan 1 keer per dag telefoneren. Via het telefoontoestel kan je niet alleen je belkrediet maar ook je algemeen krediet saldo raadplegen.

Let op:

Telefoneren kan van 07u00 tot 20u00.

De dag dat je naar het justitiepaleis vertrekt of op transfer gaat kan je voor vertrek niet meer telefoneren.

Collect call is niet toegestaan.

Je kunt zelf geen telefoongesprekken ontvangen.

Telefoneren naar diensten van de FOD Justitie is niet toegestaan.

Je mag je telefooncode niet doorgeven aan een andere gedetineerde. Telefoonmisbruik wordt steeds gesanctioneerd.

Alle nummers met aansluiting worden geregistreerd in de computer.



Veiligheidscontroles / persoonlijke badge

Tijdens je gevangenisverblijf zullen er verschillende veiligheidscontroles uitgevoerd worden waarbij je gefouilleerd zal worden bij het verlaten van je cel, tijdens een verplaatsing doorheen het gebouw, na contact met bezoekers, enz.

Deze controles kunnen zijn: kledijfouille, fouillering van het lichaam, metaaldetectie, controle van de identiteit, vingerafdruk, controle van stempel na het bezoek, aanwezigheidscontroles doorheen het winket van uw celdeur.

Ook de ruimte waar je verblijft kan onderworpen worden aan een veiligheidscontrole.

Na je inschrijving bij aankomst zal je een persoonlijke badge ontvangen met foto en naam. Deze badge moet je steeds ter beschikking houden wanneer je de cel verlaat. Te allen tijde kan deze badge opgevraagd worden ter identiteitscontrole door het personeel.

Mocht de badge toch beschadigd of verloren geraken, kan je een rapportbriefje schrijven tav. de dienst "tucht" voor aanmaak van een nieuwe badge. Misbruik kan uiteraard bestraft worden.



Levensruimte

- Je bent zelf verantwoordelijk voor de netheid en de staat van je cel. De ruimte dient steeds proper en opgeruimd te zijn. De cellen worden op regelmatige basis voorzien van een nieuwe laag verf om het verblijf zo aangenaam mogelijk te houden. Poetsmateriaal wordt ter beschikking gesteld door de inrichting. Alle beschadigingen aan de cel of aan het materiaal van de cel zullen indien nodig gesanctioneerd en aangerekend worden. Het is in je eigen belang dat je vastgestelde of zelf gemaakte schade zo snel als mogelijk aangeeft aan het personeelslid van je afdeling.
- Affiches, posters, foto's enz. kunnen uitsluitend op het prikbord of op daartoe voorbehouden plaatsen netjes worden opgehangen.
- De elektrische apparaten (tv, radio,...) alsook de verlichting moeten bij het verlaten van de verblijfsruimte steeds uitgeschakeld zijn zodat er geen onnodige energie verspild wordt.
- Ramen en stapelbedden in de verblijfsruimte mogen niet afgedekt worden. Aan de buitenmuur mag niets bevestigd worden en moet in zijn geheel te allen tijde zichtbaar blijven voor het personeel.
- Dagelijks zal er een controle gebeuren van het buitenraam en de algemene staat van de cel.



Bezit van voorwerpen

- Max 10 foto's, kaarten of posters (geen polaroidfoto's)
- Max 20 postzegels
- Max 10 boeken en/of tijdschriften
- Max 10 computerspelletjes
- Max 10 originele CD's, DVD's

De voorwerpen die zonder toelating van de directeur via verkoop, ruil, lening, schenking of een gelijkaardige handeling verkregen zijn, worden tegen ontvangstbewijs in bewaring genomen voor de gedetineerde die er eigenaar van is.

Persoonlijke hygiëne



Je dient je uiterlijk en lichamelijke hygiëne dagelijks naar behoren te verzorgen.

Je hebt de mogelijkheid om de 2 dagen te douchen op je afdeling. Werkers zijn verplicht dagelijks te douchen.

Toiletpapier, zeep en douchegel kan je (indien beschikbaar) gratis verkrijgen op je afdeling. Bij inschrijving in de gevangenis krijg je voor je naar je afdeling vertrekt een pakket met enkele toiletartikelen. Als deze producten opgebruikt zijn, kan je er nieuwe via de kantine aankopen. Deze formulieren worden tijdens de soepbedeling uitgedeeld op je afdeling. Je geeft deze dezelfde dag terug af bij de bedeling van het avondmaal. Wie helemaal geen financiële middelen heeft, kan bijkomende producten van de gevangenis krijgen (basis).

Je kan een kappersbeurt aanvragen via een rapportbriefje gericht aan de kapper.



Medische dienst

Na inschrijving in de gevangenis krijg je automatisch een consult bij de verpleging. De volgende dag zal je gezien en gehoord worden door de dokter.

Je kan een bezoek aan de medische dienst aanvragen via een rapportbriefje en geeft dit af aan het personeelslid van je afdeling bij het avondmaal. Tijdens het weekend kan enkel de dokter geraadpleegd worden in noodgeval.

De tandarts, dermatoloog, oogarts, kinesist of psychiater komen naar de gevangenis zelf. Een consultatie van één van deze artsen kan je aanvragen per rapportbriefje. Je kan ook steeds een dokter van buiten vragen voor een onderzoek. Je dient in dit geval zelf in te staan voor de kosten. Voor medicatie of behandelingen die door andere dokters wordt voorgeschreven moet eveneens toestemming zijn van de gevangenisarts. Kinesitherapie wordt enkel in opdracht van de dokter gegeven.



Arbeid

Daar deze instelling een arresthuis is, is het werkaanbod helaas beperkt. Je moet minimaal 1 maand in onze inrichting verblijven vooraleer je werk kan aanvragen en daarna wordt er gewerkt met een chronologische wachtlijst - op volgorde van datum aanhouding.

Je kan tewerkgesteld worden in de werkateliers (regie, keuken, kleedkamer, bibliotheek,...) of in de huishoudelijke arbeid (diender op een afdeling). Indien je wenst te werken, dien je je in te schrijven op de wachtlijst via een rapportbriefje en geef je dit af aan het personeelslid van je afdeling bij het avondmaal. Als je met voeding werkt (keuken), is eveneens een stoelgangonderzoek vereist. Na positief advies van de dokter zal de directie een beslissing nemen betreft je werkaanvraag.

“Gelieve er rekening mee te houden dat de vraag naar werk veel groter is dan het aanbod aan werkplaatsen, het is dus zeer goed mogelijk dat u een aantal maanden moet wachten alvorens u kan tewerkgesteld worden.”



Bibliotheek

Eenmaal per week kan je de gevangenisbibliotheek bezoeken, het schema hangt uit op je sectie. De bib-verantwoordelijke zal je volgens het weeschema zelf komen halen op je afdeling.

In de bibliotheek kan je boeken en cd's gratis ontlenen. Tegen een kleine vergoeding kan je ook dvd's en playstationspelletjes ontlenen. De prijzen en de borg voor bepaalde toestellen vind je terug in de bib.

Je kan wekelijks een radio/cd-speler, dvd-spelers, gitaar en playstation, ventilator huren (indien voorradig!). Hiervoor dien je een rapportbriefje te schrijven gericht aan de bibliotheek. De toestellen blijven eigendom van de gevangenis. Alle schade aangebracht aan de toestellen wordt aangerekend aan de beschadiger.

Sport



In deze gevangenis bestaan er verschillende sportmogelijkheden, zijnde fitness (indoor/outdoor) en buitensport (voetbal, conditietraining,...)
Je kan onmiddellijk een aanvraag doen, doch de lijsten worden chronologisch opgemaakt op basis van de dag van opsluiting. Het kan dus wel nog even duren alvorens je opgeroepen wordt.

Fitness (indoor): 1 x per week

Fitness (outdoor): dagelijks toestellen beschikbaar op de wandeling (geen aanvraag nodig)

Buitensport: 1 x per week

TV



Op elke cel is een TV-toestel ter beschikking.

De volgende 4 kanalen heeft men gratis bekijken: één, La Une, filmkanaal 1, filmkanaal 2. Via een wekelijks TV-contract van 4,40 euro bestaat de mogelijkheid om meerdere TV-kanalen ter beschikking te hebben. Deze contracten lopen van maandag tot zondag en kan je verkrijgen tijdens de soepbedeling.

Op de TV vindt men tevens een info-kanaal terug voor gedetineerden alsook een teletekst pagina met allerlei informatie over de gevangenis. Elke TV beschikt in principe over een afstandsbediening tenzij niet beschikbaar.

Kleedkamer



- Wekelijks zal er een kleedkamerronde gebeuren waarbij er gevangenskledij en -linnen aan de celdeur gewisseld worden.
Op vaste dagen zal je net voor de kleedkamer rondkomt al je kledij en linnen (= handdoeken, kledij, dweil, washandjes,...) moeten klaar leggen aan de binnenkant van je celdeur. Op deze manier kan de kledijwissel vlot gebeuren. Een weekoverzicht wanneer dit op uw afdeling gebeurt, vindt u op uw sectie.
- Lakens worden om de 2 weken gewisseld, de kleedkamer laat weten of dit bij uw kledijronde het geval zal zijn. De gebruikte lakens worden eveneens voor de ronde start in de cel klaargelegd aan de celdeur.

Kledijvoorschriften

De gedetineerden worden in het algemeen geacht ordentelijk en netjes gekleed te gaan met schoeisel. In deze gevangenis wordt er momenteel nog gebruik gemaakt van een gevangenisplunje waaraan bepaalde kledijvoorschriften gekoppeld zijn:

- **In de cel** draagt een gedetineerde wat hij wil.
- **Voor contact met het personeel aan de celdeur zonder dat men de cel verlaat:** (bv. eten aannemen, medicatie aannemen,...)
onderlichaam: lange broek (geen pyjamabroek)
bovenlichaam: bedekt (singlet, T-shirt, hemd, ...) (geen bloot bovenlichaam)
- **Voor beweging van en naar de douche:**
onderlichaam: lange broek (geen pyjamabroek)
bovenlichaam: T-shirt, polo, hemd (geen singlet)
- **Voor alle andere bewegingen op en van de sectie:**
onderlichaam: lange broek (geen pyjamabroek)
bovenlichaam: T-Shirt, hemd, polo, rode trui (geen singlet)
- De knopen van het hemd worden steeds dicht gedragen wanneer men de sectie verlaat. Korte mouwen draagt men onder lange mouwen (dus geen polo over hemd met lange mouwen).
- Al dan niet dragen van kousen: vrije keuze van gedetineerde.
- Schoenen, slippers, sportschoenen, sandalen,... : vrije keuze van de gedetineerde.
- Een hemd dragen onder een trui of jas is niet verplicht wanneer men gaat wandelen.
- In de winter (of bij koude) is het toegestaan een extra broek te dragen op de wandelplaats. Dit kan een pyjamabroek of een gewone broek zijn. Er kan tijdens de fouille wel gevraagd worden de bovenste broek een beetje te laten zakken, zodat de zakken van de onderste broek kunnen gecontroleerd worden.
- In de zomer is het toegestaan op de wandelplaats bepaalde kledingstukken uit te doen (en dus wel in ontbloot bovenlichaam rond te lopen). De beweging van en naar de wandelplaats dient wel gekleed te gebeuren.
- Het dragen van hoofddeksels is enkel toegestaan op cel of in de buitenlucht, niet in het cellulair gedeelte.



Zijn toegelaten in de buitenlucht:

Op zonnige dagen: een hoofddeksel ter bescherming van de zon (Dit geldt tevens voor een zonnebril)

Op koude dagen: een muts, een sjaal en handschoenen

- Polo's zijn (door de schaarste) enkel nog toegestaan voor werkers.
- Sportkledij kan in afwachting van het sport-uur gedragen worden op cel maar wordt niet gedragen onder de gewone kledij wanneer men de cel verlaat voor non-sportactiviteiten. Na de sport-douche wordt de kledij onmiddellijk teruggegeven.
- Verschijnen voor de rechtbank is steeds in burgerkledij (tenzij men niet wilt). INZAGE DOSSIER gebeurt steeds in gevangenskledij, behalve wanneer de gedetineerde dubbel op de paleislijst staat (bv. inzage dossier en voorkomen raadkamer). In dit geval draagt hij ook zijn burgerkledij.
- Gedetineerden die gezien worden in de beheersgang zijn steeds verplicht een witte jas aan te doen. (advocaat, bezoek, VDAB, etc.)



Kantine

In de gevangenis kan je via verschillende kantinelijsten winkelproducten bestellen. Deze kantinelijsten zijn gelinkt aan bepaalde dagen in de week. De blanco's zal je verkrijgen tijdens de soepbedeling en dien je 's avonds terug af te geven. Je dient de kantinelijst steeds duidelijk in te vullen met vermelding van je volledige naam en voornaam, celnummer en datum. Je algemeen kredietsaldo bepaalt welke aankopen er kunnen doorgaan.



Er is een algemene kantine met bijvoorbeeld papierwaren, rookwaren, toiletartikelen, onderhoudsproducten, dranken, versnaperingen, ...



Er is ook een budgetkantine met etenswaren van goedkopere merken.



Dan is er ook een kantine met bederfelijke waren en fruit. Hier kan je vis, vlees, groenten, fruit, beleg, ... bestellen.



Bij de verzorgingskantine kan je douchezeep, scheerapparaten, tandenborstels, shampoo, schoenen, ... bestellen.

Buitenkantine

Verder is er uitzonderlijk de mogelijkheid om, mits toelating van de directie, artikelen van buitenaf te bestellen. Voor buitenkantine bestaan geen specifieke lijsten. Je noteert uw verzoek op een standaard rapportbriefje met vermelding 'buitenkantine' en geeft dit af aan het personeelslid van uw afdeling bij het avondmaal. Let wel : producten die op de gewone kantine te bestellen zijn, kunnen niet via de buitenkantine besteld worden (bv. shampoo van een ander merk). Ook moeten de producten die je bestelt, makkelijk te verkrijgen zijn. We gaan dus niet feders favoriete winkel opzoeken voor een welbepaald product. Ook producten die een veiligheidsrisico inhouden (bv. ontkruller = chemisch product) kunnen niet besteld worden.

Wandeling

Je hebt de mogelijkheid om 1 maal per dag (1,5 uur) te gaan wandelen.

Middagwandeling: 13u00 - 14u30
Avondwandeling: 18u00 - 19u30

Deze regeling is een beurtrol hetgeen wil zeggen dat je de ene dag de middagwandeling hebt, de volgende dag de avondwandeling, enz. (Dit geldt voor vleugels B, C)
Deze beurtrol hangt af of de cel van je afdeling zich aan de linkerkant of de rechterkant bevindt.

Vleugel A en F: MA- VR: enkel avondwandeling
ZA-ZO-Ferstdagen: enkel middagwandeling

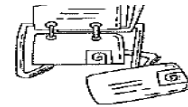
Vleugel D: enkel middagwandeling

Voor de werkers is er een aparte wandelingregeling voorzien naargelang de werkuren.

"Gemeenschappelijk" wandelen is in principe voor iedereen, behalve gedetineerden die een sanctie opgelegd krijgen en enkel "individuele" mogen / willen wandelen"
Dit is een preventieve of sanctiemaatregel waardoor je niet samen met de andere gedetineerden kan wandelen. Deze maatregel wordt opgelegd door de directie maar kan je uitzonderlijk ook zelf aanvragen. De wandeling duurt 1 uur en zal plaatsvinden in een kleinere afgesloten buitenruimte.

Varia

- Roken is enkel toegestaan in de cellen en op de wandelplaats. Er wordt van rokers verwacht rekening te houden met eventuele niet-rokers op hun cel.
- Vernieling en/of beschadiging van materiaal, meubilair, onroerend goed, ... dat eigendom van de inrichting is, moet worden vergoed.
- 's Ochtends, 's middags en 's avonds wordt er door de inrichting eten bedeeeld. Aangepaste voeding kan enkel om religieuze redenen of op doktersvoorschrift bekomen worden.
- Gedetineerden mogen onderling geen zaken of voorwerpen verkopen, verhuren, uitlenen, ruilen of weggeven.
- Gedetineerden van vreemde nationaliteit mogen contacten hebben met hun diplomatieke vertegenwoordigers (consulaat of ambassade). U kan dagelijks bezoek van hen ontvangen in de spreekkamers van 6u30 tot 20u30.
- Gedetineerden van een vreemde nationaliteit kunnen eveneens documentatie bekomen over hun gevangenschap bij hun consulaat.
- Wanneer je je dossier bij de rechtbank wenst in te zien, kan je dat vragen via een rapportbriefje gericht aan de griffie. Je dossierinzage gebeurt echter NIET in de gevangenis. Je zal hiervoor overgebracht worden naar het justitiepaleis.



Nuttige adressen

FOD Justitie
Directoraat-Generaal Penitentiaire Inrichtingen
Willebroekkaai 33
1000 Brussel

Justitiehuis Antwerpen
Quinten Matsijslei 55
2018 Antwerpen

Justitieel Welzijnswerk Antwerpen
Tolstraat 21
2000 Antwerpen

Rechtbank van 1^e aanleg
Bolivarplaats 20 bus 1
2000 Antwerpen

Hof van Beroep
Waalse kaai 35A
2000 Antwerpen

Strafuitvoeringsrechtbank bij Hof van Beroep Antwerpen
Bolivarplaats 20 bus 2
2000 Antwerpen

Dienst Vreemdelingenzaken
Antwerpsesteenweg 59B
1000 Brussel

Comité P (klachten over politie)
Wetstraat 52
1040 Brussel

Commissie van Toezicht bij de gevangenis Antwerpen
Vrederecht 7^e kanton
Bolivarplaats 20-14
2000 Antwerpen