



# **Gender Equality Plan DJI**

Datum 19 december 2024

## Samenvatting

Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) neemt deel aan Horizon Europe, het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie. Dit programma stelt eisen aan gendergelijkheid binnen deelnemende organisaties, waaronder het opstellen van een Gender Equality Plan (Gendergelijkheidsplan, ook wel GEP genoemd). Een GEP heeft vier verplichte elementen: openbaarheid, middelen/doelen, dataverzameling/-monitoring en ontwikkeling. Dit plan is een belangrijk instrument om te laten zien dat DJI voldoet aan deze vier elementen.

DJI heeft een belangrijke rol in de bevordering van maatschappelijke veiligheid door het uitvoeren van vrijheidsstraffen en vrijheidsbenemende maatregelen. DJI sluit niet alleen mensen in, maar zorgt ook voor een kans krijgen om op een maatschappelijk verantwoorde manier terug te keren in de samenleving. Dit vraagt om een delicaat en voortdurend balanceerwerk tussen veiligheid en zorg, zowel binnen als buiten de muren van justitiële inrichtingen.

Het belang dat DJI hecht aan dit thema krijgt het komende jaar neerslag in een organisatie-brede **visie op diversiteit, gelijkwaardigheid, en inclusie** (DGI). Deze visie wordt het jaar daarop, na een brede consultatie met alle organisatieonderdelen, uitgewerkt in een expliciet beleid voor Diversiteit, Gelijkwaardigheid, en Inclusie.

DGI gaat verder dan enkel afkomst of geslacht:

*Het gaat erom dat medewerkers in alle lagen van de organisatie openstaan voor uiteenlopende perspectieven, elkaar met respect behandelen en niet oordelen op basis van kenmerken die wezenlijk zijn voor een persoon.*

Hierbij is het van essentieel belang dat ongewenst gedrag bespreekbaar wordt gemaakt. Het recent gestarte Programma Sociale Veiligheid van DJI zet de komende twee jaar de nodige randvoorwaarden hiertoe binnen de organisatie neer. Op deze manier bouwen we gezamenlijk aan een DJI als lerende organisatie waarin iedereen zich welkom voelt en met plezier werkt. Het plan, dan wel beleid wordt elke drie jaar geüpdatet om het actueel en relevant te houden.

**Openbaarheid:** DJI plaatst het GEP online. Hiermee laat DJI ook naar buiten toe zien dat de organisatie zich inspant voor gendergelijkheid.

**Middelen/doelen:** Inzicht in de middelen die worden ingezet om de doelen te bereiken, te implementeren en te monitoren. Hierop heeft DJI meerdere interventies ingezet om blijvend ruimte te maken en vaardigheden te vergroten voor gesprekken over en bij- en aansturing binnen het overkoepelende thema sociale veiligheid, waar diversiteit en inclusie onderdeel van is. Daarnaast wordt een groep ambassadeurs (MT portefeuillehouders binnen het eigen organisatieonderdeel) gevormd. Zij zetten zich in, samen met de kopgroep sociale veiligheid en de dienstleiding, om het onderwerp beter bespreekbaar, kenbaar en aanstuurbaar te maken. Tot slot zoekt DJI aansluiting bij rijksbrede initiatieven zoals de Rijksbrede Week van de Diversiteit.

**Data:** Met dataverzameling en -monitoring wordt gendergelijkheid gemeten en wordt zo nodig bijgestuurd. DJI zet in op datagestuurd HR-beleid. De reeds gehanteerde dashboards bieden inzicht in de meest recente stand van zaken en de mogelijkheid gericht bij te sturen waar mogelijk. Als onderdeel van het Ministerie van Justitie en Veiligheid maakt DJI ook gebruik van de Barometer Culturele Diversiteit (cbs.nl).

**Ontwikkeling:** DJI wil ook laten zien hoe het investeert om gendergelijkheid te ontwikkelen en onder de aandacht te brengen/houden. Het biedt hiervoor trainingen en opleidingen aan die te maken hebben met diversiteit en inclusie en maakt gebruik van het rijksbrede aanbod.

## Summary

The Custodial Institutions Agency (DJI) participates in Horizon Europe, the European Union's research and innovation program. This program requires participating organizations to implement gender equality policies, including the development of a Gender Equality Plan (GEP). A GEP must include four essential elements: public accessibility, resources and objectives, data collection and monitoring, and development. This plan serves as an important tool to demonstrate that DJI meets these requirements.

DJI plays a vital role in promoting public safety by enforcing custodial sentences and deprivation of liberty measures. DJI not only ensures confinement but also provides individuals with an opportunity to reintegrate responsibly into society. This requires a delicate and continuous balancing act between security and care, both inside and outside correctional institutions.

DJI's commitment to this theme will be reflected in the coming year through a comprehensive, organization-wide **vision on Diversity, Equity, and Inclusion** (DEI). This vision will then be developed into an explicit DEI policy the following year, following broad consultation with all organizational divisions.

DEI extends beyond just ethnicity or gender:

*It involves creating an environment where employees at all levels are open to diverse perspectives, treat each other with respect, and avoid judgment based on characteristics integral to an individual's identity.*

It is essential to make inappropriate behavior a topic for discussion. DJI's recently launched Social Safety Program will establish the necessary conditions for this over the next two years. In this way, we are collectively building a learning organization within DJI, where everyone feels welcome and enjoys their work. The plan, or policy, is updated every three years to keep it current and relevant.

**Accessibility:** DJI publishes the GEP online, demonstrating externally that the organization is committed to gender equality.

**Resources and Objectives:** Insight into resources allocated to achieve, implement, and monitor goals. DJI has introduced several interventions to maintain focus and increase skills for discussions and guidance within the overarching theme of social safety, which encompasses diversity and inclusion. Additionally, a group of ambassadors (management team representatives within each organizational unit) is being formed. They, together with the core social safety group and executive leadership, work to make these topics more discussable, recognizable, and actionable. Finally, DJI aligns with government-wide initiatives such as the National Diversity Week.

**Data:** Data collection and monitoring are used to assess and adjust gender equality. DJI is committed to data-driven HR policies. Existing dashboards provide insights into the current state of affairs and enable targeted adjustments where possible. As part of the Ministry of Justice and Security, DJI also utilizes the Cultural Diversity Barometer (cbs.nl).

**Development:** DJI aims to showcase how it invests in the development and ongoing promotion of gender equality. It offers training and education related to diversity and inclusion, leveraging the resources available across government agencies.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>Summary</b>	<b>4</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 <i>De bijzondere context van DJI</i>	3
1.2 <i>Gendergelijkheidsplan (“GEP”)</i>	3
<b>2. Algemeen beeld gendergelijkheid DJI</b>	<b>4</b>
<b>3. Elementen van Gendergelijkheidsplan</b>	<b>6</b>
3.1 <i>Openbaar document</i>	6
3.2 <i>Middelen</i>	7
3.3 <i>Dataverzameling en monitoring</i>	8
3.4 <i>Training en opleiding</i>	8
<b>4. Afsluiting</b>	<b>9</b>



# 1. Inleiding

## 1.1 De bijzondere context van DJI

DJI heeft een belangrijke rol in de bevordering van maatschappelijke veiligheid door het uitvoeren van vrijheidsstraffen en vrijheidsbenemende maatregelen. DJI sluit niet alleen mensen in, maar zorgt ook voor een kans krijgen om op een maatschappelijk verantwoorde manier terug te keren in de samenleving. Dit vraagt om een delicaat en voortdurend balanceerwerk tussen veiligheid en zorg, zowel binnen als buiten de muren van justitiële inrichtingen.

Met 50 locaties verspreid over het hele land en een locatie in Caribisch Nederland, heeft DJI een personeelsbestand van ruim 16.000 medewerkers en is daarmee het grootste agentschap van het ministerie van Justitie en Veiligheid. De kerntaak van DJI is veiligheid, waarbij de organisatie enerzijds verantwoordelijk is voor de dagelijkse zorg voor justitiabelen en intensief samenwerkt om hen voor te bereiden op hun terugkeer in de maatschappij. Anderzijds richt DJI zich op de insluiting van justitiabelen en de vergelding namens de maatschappij, met als doel de relatie van deze individuen met de samenleving te herstellen en hen te begeleiden in hun re-integratie.

De medewerkers van DJI vormen de spil in het proces van insluiting van en zorg voor justitiabelen. Deze dubbele opdracht brengt specifieke uitdagingen met zich mee, die de complexiteit van het werk bij DJI vergroten. Vanwege het risico op agressie richting medewerkers en de beperkte handelingsruimte voor ingeslotenen binnen de DJI-context, bestaat er een verhoogd risico op spanningen, agressie en ongewenst gedrag jegens medewerkers.

Deze omstandigheden en risico's vragen iets extra's van de organisatie, zoals het ondersteunen van medewerkers in hun dagelijkse werk, het tegengaan van machtsmisbruik, het stimuleren van een open aanspreekcultuur en toewerken naar een restauratieve (herstelgerichte) aanpak van voorvallen. Daarnaast staat de DJI voor de dringende uitdaging om voor duurzame inzetbaarheid van personeel te zorgen en het personeelstekort het hoofd te bieden. Het Gender Equality Plan van DJI is gericht op het creëren van een inclusieve werkomgeving waarin gelijke kansen voor alle medewerkers centraal staan, met speciale aandacht voor diversiteit en gendergelijkheid in alle lagen van de organisatie.

## 1.2 Gendergelijkheidsplan ("GEP")

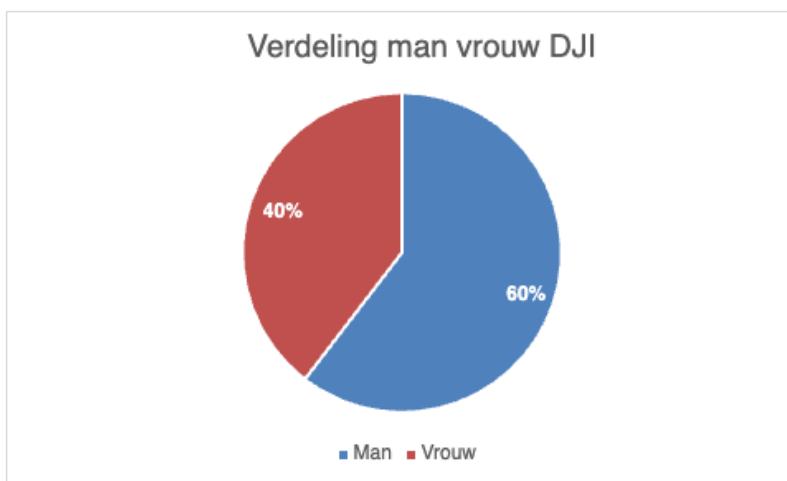
Gendergelijkheid wordt onderdeel van een breder diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI-)beleid. Dit volgt op de visie die DJI het komende jaar opstelt. Het onderwerp gendergelijkheid is in dit specifieke document Gendergelijkheidsplan (ook wel Gender Equality Plan of GEP genoemd) deels uitgewerkt omdat dit als voorwaarde geldt voor deelname in het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe. Dit document geeft weer wat DJI doet aan het bevorderen van gendergelijkheid en hoe de organisatie voldoet aan de voorwaarden die aan een GEP worden gesteld. Als voorwaarde voor deelname in het Europese onderzoeks- en innovatieprogramma Horizon Europe dienen overheidsorganisaties, onderzoeksinstituten en universiteiten te beschikken over een GEP, bestaande uit minimaal vier elementen om gendergelijkheid te bevorderen (zie: [Horizon Europe guidance on gender equality plans - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](#)). Dit document geeft weer hoe DJI voldoet aan deze voorwaarden.

## 2. Algemeen beeld gendergelijkheid DJI

In deze paragraaf wordt een algemeen beeld getoond van de man/vrouw-verhouding binnen DJI<sup>1</sup> door middel van vijf tabellen. Het medewerkersbestand van DJI bestaat grotendeels uit executieven die met de justitiabelen werken. Vanwege de nadruk op veiligheid en handhaving bij de maatschappelijke opdracht die DJI heeft, zijn er bij de executieve functies van oudsher relatief veel mannelijke medewerkers. Deze paragraaf toont een verdeling binnen de verschillende schalen en de verdeling bij leidinggevenden en niet-leidinggevenden.

Samenvattend:

- Er werken meer mannen (60%) dan vrouwen binnen DJI (40%);
- De functiegroep Adviseur Bedrijfsvoering laat zien dat in de hoogste functieschaal (schaal 14) meer vrouwen werkzaam zijn dan mannen;
- De verdeling man / vrouw in leidinggevende functies is niet evenredig, met 66% mannen en 34% vrouwen;
- In de hogere functieniveaus voor leidinggevenden (schaal 12 en hoger) zijn nagenoeg evenveel vrouwen als mannen en voldoet DJI hiermee aan de benchmark vanuit het Rijk;
- DJI presteert in diverse benchmarkgegevens beter dan andere rijksorganisaties, met name op het gebied van gelijkwaardige beloning in hogere schalen<sup>2</sup>;
- Nader wordt bepaald of en hoe dit onderdeel is van het op te stellen DGI visie en beleid.

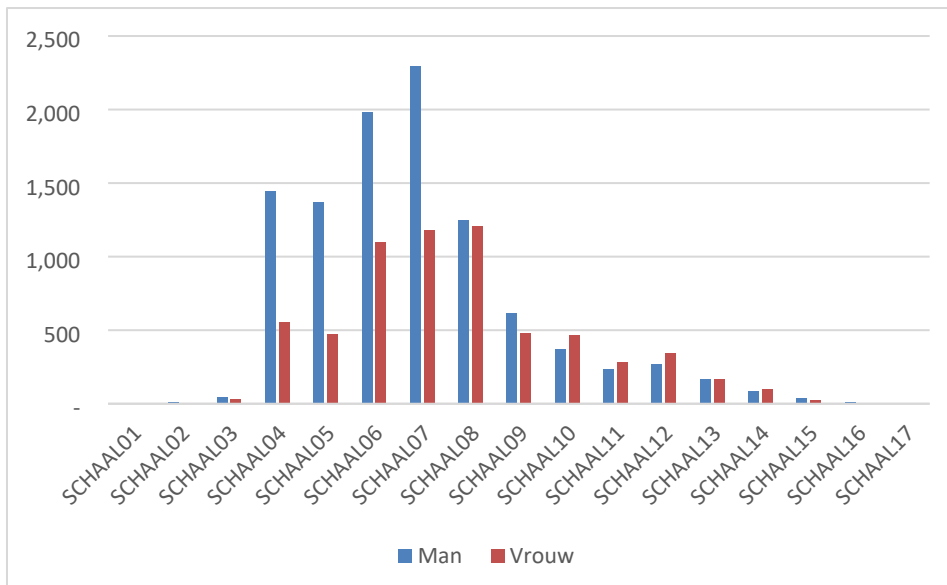


Tabel 1. M/V-verhouding in percentages werkzaam bij DJI (augustus 2024).

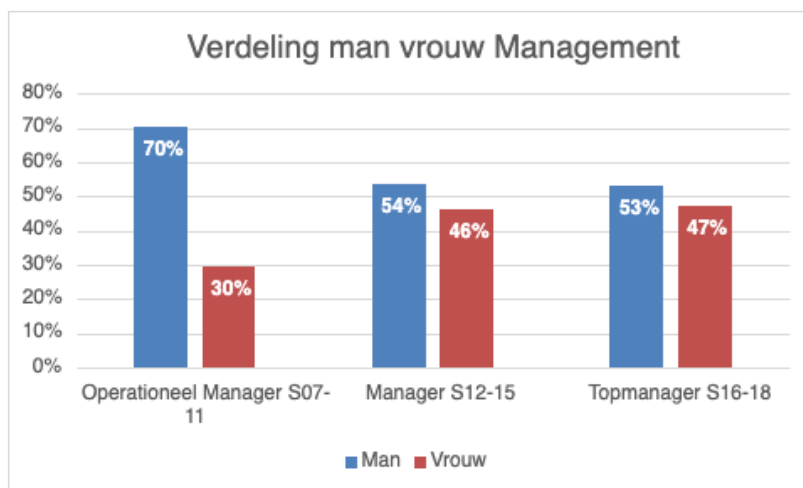
---

<sup>1</sup> Naast de registratie van 'man/vrouw' heeft DJI ook ruimte voor een 'overige' categorie. Op dit moment staan daar geen collega's in geregistreerd.

<sup>2</sup> Zie: Benchmark Rijk.



Tabel 2. M/V-verhouding schaalniveau in aantallen (augustus 2024).

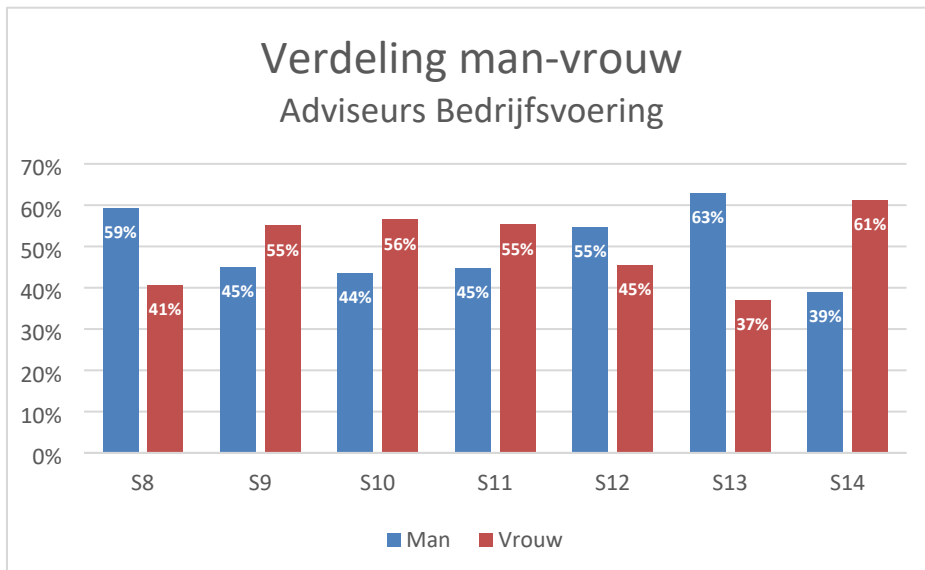


Tabel 3. M/V-verhouding per schaalniveau in percentages, onderverdeeld in drie typen managementfuncties: operationeel manager schaal 07-11, manager schaal 12-15, topmanager schaal 16-18 (augustus 2024).



Tabel 4. M/V-verhouding in percentages voor leidinggevende functies (augustus 2024).





Tabel 5. M/V-verhouding in percentages per schaal voor de functiegroep Adviseur Bedrijfsvoering.

DJI onderneemt stappen om meer divers en inclusief te worden, ook op het gebied van gendergelijkheid. Binnen veel categorieën scoort DJI op dat punt bovengemiddeld goed t.o.v. de rijksbrede benchmarks. We zijn ons bewust dat we er daarmee nog niet zijn en er nog belangrijke uitdagingen liggen. Bovenstaande grafieken tonen aan dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in salarisschalen 7 tot en met 11, en in leidinggevende functies, maar dat de man-vrouw verhoudingen in de hogere salarisschalen (schaal 12 en hoger) goed op orde zijn. DJI zal de nodige inspanningen intensiveren om de genderbalans waar nodig en mogelijk te verbeteren. Door aan te sluiten op recent ingezette ontwikkelprogramma's kan DJI zich goed onderbouwd richten op het herstellen van genderachterstelling en achterstand, zoals het ondersteunen van vrouwen om door te stromen naar hogere functies. Dit Gender Equality Plan dient als basis voor verdere actie om te zorgen voor een gelijkwaardige en inclusieve werkomgeving waarin iedereen gelijke kansen krijgt, ongeacht gender.

### 3. Elementen van Gendergelijkheidsplan

#### 3.1 Openbaar document

Zoals vervat in het Strategisch PersoneelsPlan (hierna: SPP) van DJI mag het personeel van DJI als werkgever, zeker gezien het extra struikeldraad dat komt met de maatschappelijke opdracht van DJI, verwachten dat de fysieke en sociale veiligheid maximale aandacht krijgt en dat we daarbij geen concessies doen. Een van de speerpunten in het SPP is dan ook een inclusieve werkorganisatie die optimaal profiteert van de diverse talenten en capaciteiten van alle medewerkers. Het is een organisatie waarin iedereen in staat wordt gesteld om naar vermogen bij te dragen aan het bedrijfsresultaat.

Bij DJI wordt gendergelijkheid onderdeel van een bredere ambitie om sociale veiligheid, diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie (DGI) binnen de organisatie te bevorderen. Sociale veiligheid en het investeren in een inclusieve, lerende organisatie, ook in relatie tot gender, zijn speerpunten voor DJI. Dit wordt gerealiseerd door HR-instrumenten in te zetten via RI&A. Op basis hiervan stelt elk organisatieonderdeel een plan van aanpak op en houdt dit actueel. Daarnaast wordt een moreel leerproces gefaciliteerd, ondersteund door een samenhangend leer- en ontwikkelaanbod, met begeleiding voor de toepassing in de praktijk. De ambitie is dat DJI een veilige omgeving is voor medewerkers en justitiabelen. DJI kent een diverse populatie medewerkers en die diversiteit is ook

onmisbaar om een robuuste en relevante organisatie te blijven die bijdraagt aan een veiliger samenleving. Gendergelijkheid is een onderdeel om te komen tot diversiteit.<sup>3</sup>

Zodra de visie DGI gereed is wordt deze ook online gepubliceerd.

### 3.2 Middelen

DJI hecht grote waarde aan diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusiviteit. Om doelstellingen in het kader van DGI blijvend te kunnen realiseren, zetten we allereerst in op de randvoorwaarden die vereist zijn voor sociale veiligheid. Deze randvoorwaarden, ofwel dragende structuur, maken het mogelijk om gericht en effectief te interveniëren waar nodig en bij te sturen op uiteenlopende diversiteitsgronden zoals gendergelijkheid. Voor het realiseren van de randvoorwaarden is extra capaciteit beschikbaar gesteld. Zo levert het tweejarige **programma Sociale Veiligheid** een belangrijke bijdrage aan de ambitie van DJI om een sociaal veilige, lerende en inclusieve organisatie te zijn. Het programma ondersteunt het hoger management in het creëren van een veilige en inclusieve werkomgeving door middel van een moreel leerproces dat aansluiting zoekt op het reeds bestaande traject voor het middenkader, en thematische leiderschapssessies. Naar voorbeeld hiervan werkt DJI in haar **DGI visie en beleid** specifieke aandacht voor gender nader uit. Daarnaast kan worden aangehaakt op het dan bestaande netwerk van ambassadeurs om ook *best practices* en kennis te delen over verschillende inhoudelijke onderwerpen zoals gendergelijkheid en hoe dit een vaste plaats te geven in het dagelijkse werk en werkprocessen. Het uiteindelijke doel is om sociale veiligheid, waar DGI onlosmakelijk onderdeel van is, structureel te verankeren binnen de organisatieprocessen van DJI.

Ook het **Talentedontwikkelprogramma 'Perspectief'** is een van de talententrajecten en een belangrijk onderdeel binnen DJI om diversiteit en gendergelijkheid te bevorderen. Dit programma richt zich op het faciliteren van de interne doorstroom van medewerkers vanuit het middenkader naar managementfuncties, met speciale aandacht voor het vergroten van culturele diversiteit en genderbalans. Door deze focus wil DJI een representatieve afspiegeling van de maatschappij realiseren binnen haar managementlagen. Het programma biedt maatwerkontwikkeltrajecten en ondersteuning aan talentvolle medewerkers, waardoor het niet alleen bijdraagt aan diversiteit, maar ook aan het versterken van de interne talentenpool en leiderschapscapaciteiten.

In het jaarplan van Directie Personeelsmanagement en Organisatie is opgenomen dat, aansluitend op de DJI brede visie, binnen twee jaar een volledig uitgewerkt DGI beleid wordt aangenomen en gestart met de uitvoering. Hiertoe heeft DJI een strategisch adviseur DGI, sociale veiligheid, en integriteit aangesteld.

DJI onderzoekt verder of er binnen het beleid specifieke aandacht nodig is voor **arbeidsvoorwaarden** die rekening houden met gendergerelateerde verschillen rond arbeidsomstandigheden. Te denken valt aan menstruatieklachten en overgangsgelateerde symptomen voor vrouwelijke medewerkers. Daarnaast willen we zorgen voor een veilige en open cultuur waarin ook deze onderwerpen loskomen van de taboesfeer en vrij bespreekbaar zijn. DJI streeft ernaar hiermee een inclusieve en ondersteunende werkomgeving te creëren voor al onze medewerkers.

Tot slot werkt DJI met een **talentgericht ontwikkelprogramma** voor leidinggevendenden. Met de inzet op talentgericht werken streeft DJI na om de juiste mensen in te zetten op de best passende plek binnen de organisatie. Maar ook juist die medewerkers – die door ingesleten patronen misschien niet direct gezien werden – door te laten groeien binnen de organisatie. In de te ontwikkelen visie

---

<sup>3</sup> Voor de volledigheid wordt hier ook genoemd, het Beleidskader van DJI inzake racisme en discriminatie (zie deze link: [Racisme en Discriminatie | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)) en het Programma Sociale Veiligheid.

volgt aandacht voor gender en maken we gebruik van de opgedane ervaringen vanuit het bredere ontwikkelprogramma.

### **3.3 Dataverzameling en monitoring**

DJI registreert het geslacht van het personeelsbestand in een personeelssysteem. Op basis hiervan worden rapportages gedraaid met verschillende variabelen. Denk aan gender in relatie tot leeftijd, salaris, functieschaal en managementfuncties. Elke jaar komen deze cijfers terug in de P&O-cijfers van het ministerie van JenV, waar DJI uiteraard onderdeel van uitmaakt.

DJI neemt elke twee jaar een medewerkersonderzoek af waarin ook wordt gevraagd naar sociale veiligheid en waarin een onderscheid naar gender kan worden gemaakt ten aanzien van de uitkomsten. Ook kent DJI een *exitmonitor* en een instroommonitor waar wordt gevraagd naar o.a. inclusiebeleving en sociale veiligheid. Deelnemers aan het medewerkersonderzoek kunnen ervoor kiezen om geslacht te registreren. Ook hier kunnen rapportages worden gemaakt op basis van diverse variabelen. DJI maakt gebruik van in-house expertise (data-analysten) voor onderzoeken die bijdragen aan meer gerichte interventies voor o.a. psycho-sociale arbeidsbelasting en zal dat ook gaan doen voor gender. Daarnaast worden de RI&A's gebruikt voor een plan van aanpak van elke afzonderlijke afdeling waar ook sociale veiligheid en DGI onderdeel van zijn.

In 2023 heeft het Ministerie van BZK een rijksbrede inclusiemonitor afgenomen, waar de medewerkers van DJI hun ervaringen hebben gedeeld.<sup>4</sup> JenV-breed is een kwalitatief onderzoek gedaan naar inclusiebeleving, waar voor DJI enkele knelpunten en in het verlengde daarvan actiepunten uit naar voren zijn gekomen.

Rijksbreed wordt bijgehouden wat de verdeling is met betrekking tot gender en functieschalen. JenV levert jaarlijks een *factsheet* op waarin relevante data worden bijgehouden over diversiteit en inclusie en gelijke kansen voor iedereen. Deze data zal worden gebruikt om gendergelijkheid te monitoren en waar nodig bij te sturen.

Om de voortgang te meten op het gebied van genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector, waaronder de ministeries zelf, heeft SEO Economisch Onderzoek de opdracht gekregen om gedurende vijf jaar een monitor uit te brengen (zie deze link: [Monitor genderdiversiteit \(seo.nl\)](#)).

### **3.4 Training en opleiding**

DJI onderzoekt verder hoe **voorlichtingssessies en trainingen** up to date te houden en goed aan te sluiten op de DJI context. Het doel is een blijvend begrip en ondersteuning binnen teams, met specifieke aandacht voor de behoeften van vrouwelijke medewerkers. Het streven is een werkomgeving waarin iedereen de ruimte krijgt om op een gezonde en gebalanceerde manier bij te dragen aan onze organisatie en diens missie.

Binnen DJI is reeds aandacht voor opleidingen in het kader van het bredere thema sociale veiligheid, zoals #watzouikzeggen (SAVE). Verschillende diversiteitsgronden komen hier aan bod, zoals gender. Met het eigen Opleidingsinstituut heeft DJI dan ook een organisatie in huis die gespecialiseerd is in het ondersteunen van medewerkers en ontwikkelen van passend opleidingsaanbod dat aansluiting zoekt bij de laatste (politieke) ontwikkelingen van DJI zoals DGI visie en beleid. Reeds bestaande trainingen en opleidingen waar DJI gebruik van maakt om een inclusief werkklimaat te bevorderen zijn o.a.:

- Moreel beraad, Verbale judo en Motiverende gespreksvoering;

---

<sup>4</sup> Deze inclusiemonitor is thans nog niet opgeleverd.

- In de basisopleiding voor startend personeel wordt aan onbewuste vooroordelen en het bevorderen van gelijkheid aandacht besteed;
- De JenV Academie biedt trainingen aan zoals Omgaan met verschillen, Een ongemakkelijk gesprek, Sociale veiligheid, Beoordeel jij wel eens een boek om zijn / haar kaft?;
- De rijksbreed aangeboden training Inclusief werven en selecteren. Iedereen die een rol heeft bij wervingsprocedures en selectiegesprekken is verplicht deze training volgen. De training levert een bijdrage aan het bevorderen van gelijke kansen en daarmee een inclusieve organisatie.

De training Inclusief werven en selecteren (W&S) is onderdeel van de vier verplichte rijksbrede maatregelen op dit thema. DJI verwacht eind 2025 het bestaande W&S beleid en uitvoering in lijn met deze eisen gebracht te hebben, zoals dat er in de elke selectiecommissie minstens een vrouw plaats heeft.

## **4. Afsluiting**

DJI ziet dit document als een bouwsteen binnen het bredere diversiteit- en inclusiebeleid. Het doel is om dit Gender Equality Plan op termijn een integraal onderdeel te laten worden van dat overkoepelende beleid.

Wim Saris  
Directeur-generaal Dienst Justitiële Inrichtingen