



2022

**STAATSBLAD
VAN DE
REPUBLIC SURINAME**

No. 136

**WET van 10 november 2022, betreffende het voorkomen en tegengaan van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid.
(Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)**

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIC SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat in het kader van het bevorderen van veilige werkomstandigheden en het voorkomen van discriminatie op de werkplek, het wenselijk is om op basis van de fundamentele internationale arbeidsstandaarden inzake gelijke behandeling van de Internationale Arbeidsorganisatie en de regionale arbeidsstandaarden van de Caribische Gemeenschap, over te gaan tot de vaststelling van regels ten aanzien van geweld en seksuele intimidatie op de werkplek;

Heeft, de Staatsraad gehoord, na goedkeuring door De Nationale Assemblée, bekrachtigd de onderstaande wet:

Begripsbepalingen

Artikel 1

1. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt (mede) verstaan:
 - a. **Arbeidsinspectie:** het dienstonderdeel zoals geregeld in de Wet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42 zoals gewijzigd bij S.B. 2017 no. 39);
 - b. **arbeidsplaats:** iedere plaats waar arbeid wordt verricht of de plaats waar personen onder het gezag of toezicht van een ander onderwijs volgen, worden verpleegd, opgevangen of begeleid alsmede iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt;

c. geweld: voorvallen van onacceptabel gedrag en praktijken – zowel een geïsoleerd geval als herhaald - waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid, inclusief het pesten;

d. intimidatie: gedrag dat tot gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en welke mede verband kan houden met het geslacht of andere hoedanigheden van de persoon;

e. Minister: de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;

f. werkgever: de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;

g. werknemer: de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;

h. seksuele intimidatie: ongevraagde of ongewenste seksuele handelingen en gedragingen of de situatie waarbij een persoon naar een andere persoon toe een ongevraagde of ongewenste seksuele toenadering zoekt of ongewenst vraagt naar seksuele gunsten of de derde persoon anderszins seksueel benadert en:

1°. deze derde persoon redelijk gronden heeft om aan te nemen dat bij een afwijzing van de toenadering of verzoek of afkeuring van de benadering, hij of zij nadeel zal ondervinden met betrekking tot zijn of haar werkgelegenheid of toekomstige werkgelegenheid; of

2°. deze persoon daadwerkelijk benadeeld wordt met betrekking tot zijn werkgelegenheid na een afwijzing van de toenadering of verzoek of afkeuring van de benadering.

i. vakvereniging: de vereniging van werknemers zoals bedoeld in de Wet Vrijheid Vakvereniging (S.B. 2016 No. 151);

2. Onder werkgever wordt mede begrepen degene die een arbeidskracht uitzendt voor het verrichten van arbeid alsmede degene die gebruik maakt van de arbeid van deze arbeidskracht, zoals omschreven in artikel 1 lid 1 onder e. tot en met h. van de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42).

Reikwijdte

Artikel 2

1. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn van toepassing op:
 - a. arbeid verricht binnen de territoriale zee en de exclusieve economische zone voor zover de jurisdictie van de Staat Suriname of van de Arbeidsinspectie voor de toepassing van deze wet mag strekken ingevolge de Grondwet van de Republiek Suriname, het VN Zeerechtverdrag, de Wet Maritieme Zones, de Wet Kustwacht en de Wet Maritieme Autoriteit Suriname;
 - b. verrichtingen van arbeid door leerlingen en studenten in onderwijsinrichtingen en vakscholen of gedeelten daarvan, open ruimten daaronder begrepen, die vergelijkbaar zijn met arbeid in de beroepspraktijk;
 - c. arbeid die geheel of ten dele buiten Suriname wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van zeeschepen die op grond van Surinaamse rechtsregels gerechtigd zijn de Surinaamse vlag te voeren;
 - d. arbeid die voor een in Suriname gevestigde werkgever geheel of ten dele buiten Suriname wordt verricht door personen, werkzaam aan boord van luchtvaartuigen;
 - e. arbeid verricht door vrijwilligers waar er voor het vrijwilligerswerk een schriftelijke overeenkomst is getekend.
2. De werking van deze wet strekt zich uit tot:
 - a. de fysieke werkplek, inclusief openbare en gesloten plekken in huiselijke sfeer waar de arbeid wordt verricht;
 - b. de plaatsen waar de werknemer wordt uitbetaald en waar hij of zij maaltijden nuttigt of uitrust;
 - c. in de fysieke ruimten waar hij of zij zich bevindt bij het zich verplaatsen van huis naar werk en omgekeerd;
 - d. gedurende werkplaats gerelateerde verplaatsingen, op werkplaats gerelateerde evenementen of sociale activiteiten en gedurende werk-gerelateerde training;
 - e. via werk-gerelateerde en andere communicatie die plaatsvindt middels informatie- en communicatietechnologie;
 - f. de plaatsen waar collega's en leidinggevenden elkaar tegenkomen.

3. Deze wet is mede van toepassing op:
- degene die uitgezonden wordt om in een inlenende onderneming werk van tijdelijke aard uit te voeren zoals omschreven in de artikel 1 lid 1 onder e. tot en met h. van de Wet Terbeschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs;
 - personen in training, stage en on the job training waar er daartoe een schriftelijke overeenkomst is getekend;
 - vrijwilligers waar er voor het vrijwilligerswerk een schriftelijke overeenkomst is getekend;
 - werkzoekenden; en
 - ontslagen en geschorste werknemers.

Verbod van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie

Artikel 3

- Het is een werkgever, een werkgeversvertegenwoordiger of een werknemer verboden geweld te gebruiken of zich schuldig te maken aan intimidatie of seksuele intimidatie op de werkplek inclusief het pesten. Gelijke verplichting rust ook op iedereen die al dan niet rechtmatig zich op de werkplek bevindt.
- De werkgever is verplicht disciplinaire maatregelen te treffen tegen de werknemer op elk niveau op de arbeidsplaats die zich opzettelijk schuldig maakt aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie op de werkplek.
- De werkgever is verboden de werknemer die geweld, intimidatie of seksuele intimidatie afwijst of lijdzaam ondergaat of heeft ondergaan, niet te benadelen.
- Het is de werkgever of leidinggevende verboden om het verkrijgen of behoud van werkgelegenheid of werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden afhankelijk te stellen van de acceptatie van seksuele avances of het verlenen van seksuele diensten door de werknemer of een werkzoekende.
- Het is de werknemer verboden een andere werknemer of anderen rechtmatig aanwezig op de arbeidsplaats met geweld te bejegenen of seksueel te intimideren.

- Het is verboden een werknemer te bedreigen zodat deze geen klacht indient of getuigt tegen geweld, intimidatie of seksuele intimidatie op de arbeidsplaats.
- De werknemer heeft het recht zich terug te trekken uit werkomstandigheden of deze te weigeren als hij het redelijk vermoeden heeft dat hij slachtoffer zal worden van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie. In dit geval dient de werknemer het zich terugtrekken of weigeren van arbeid onmiddellijk door te geven aan zijn leidinggevende, zonder dat disciplinaire maatregelen tegen hem worden getroffen.
- Rechtshandelingen door de werkgever gepleegd ten nadele van de werknemer die een klacht inzake intimidatie heeft ingediend of die slachtoffer is van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, zijn van rechtswege nietig.
- De werkgever zal de dienstbetrekking beëindigen van degene die de eer of goede naam van een andere persoon in verband met seksuele intimidatie zonder gegronde redenen en bewijs aantast, na schriftelijk advies van de klachtencommissie en of het hoofd van de Arbeidsinspectie.
- De werknemer die meent slachtoffer te zijn van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, heeft het recht een klacht te deponeren bij de werkgever, de interne klachtencommissie ingevolge artikel 5 of het Hoofd van de Arbeidsinspectie.
- Het is de werkgever verboden om een persoon te benadelen vanwege het melden van een vermoedelijk geval van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie aan de werkgever, de klachtencommissie of de Arbeidsinspectie of het getuigen in een onderzoek ingesteld door de klachtencommissie of de Arbeidsinspectie.
- De werkgever is verplicht om zijn bevoegdheid aan te wenden zodat de werknemer die zich herhaaldelijk schuldig heeft gemaakt aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, in aanmerking komt voor de nodige medische psychosociale begeleiding.

Beleid
Artikel 4

1. Iedere werkgever is verplicht om, na consultaties met de tot het aangaan van een collectieve arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging of bij gebreke daarvan het collectief van werknemers, schriftelijk een beleid vast te leggen om geweld, intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek te voorkomen en om gevallen die zich hebben voorgedaan te registreren en op te lossen.
2. Een afschrift van het beleid wordt aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie en alle werknemers overhandigd. Omtrent het beleid vindt regelmatig doch minimaal één (1) keer per jaar besproken overleg plaats tussen de werkgever met de werknemers.
3. Het schriftelijke beleid bevat in ieder geval de volgende aspecten:
 - a. Bewustwordingsactiviteiten, trainingen en preventieprogramma's onder de werknemers in samenwerking met de tot cao bevoegde vakvereniging;
 - b. schriftelijke vastlegging en mededeling aan de werknemers van de rechten en verantwoordelijkheden van de werkgever en de werknemers inzake geweld en seksuele intimidatie, waarbij bezoekers, patiënten en klanten ook worden meegenomen;
 - c. het mede in acht nemen van het risico voor blootstelling aan geweld, intimidatie en seksuele intimidatie inclusief het pesten bij het vaststellen van de risico-inventarisatie en -analyse zoals geregeld in standaarden betreffende arbeidsomstandigheden;
 - d. geheimhouding ter zake gedeponeerde klachten;
 - e. een interne bedrijfsprocedure waar slachtoffers en andere werknemers een klacht over geweld, intimidatie of seksuele intimidatie kunnen indienen;
 - f. een uitwerking van de procedureregels en waarborgen met betrekking tot de ontvangst, het onderzoek, hoor en wederhoor, deskundigenverhoor, besluitvorming en minimaal en maximaal op te leggen arbeidsrechtelijke sancties aan degenen die zich schuldig maken aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie inclusief ontslag;
 - g. snelle behandelprocedures waar slachtoffers bijstand mogen inroepen;

- h. bescherming van slachtoffers, klokkenluiders en getuigen;
- i. begeleiding van slachtoffers en daders van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie en de voorwaarden waaronder deze moet geschieden in relatie tot disciplinaire maatregelen;
- j. de in te stellen klachtencommissie;
- k. re-integratie en rehabilitatie van slachtoffers;
- l. specifieke maatregelen ter bescherming van:
 - 1° jeugdige werknemers;
 - 2° migrantenarbeiders in het bijzonder de vrouwelijke;
 - 3° werknemers met een beperking;
 - 4° werknemers die leden zijn van de inheemse en tribale volken;
 - 5° werknemers die leven met het hiv-virus en andere chronische aandoeningen; en
 - 6° werknemers afkomstig uit gemarginaliseerde gemeenschappen.
- m. specifieke preventiemaatregelen – zonder de werkgelegenheid te beperken – voor het geval het betreft sectoren, beroepen en werkarrangementen die hogere risico's voor geweld, intimidatie en seksuele intimidatie herbergen waaronder in ieder geval:
 - 1° nachtwerk;
 - 2° werk in geïsoleerde afgesloten ruimten;
 - 3° dienstverlening;
 - 4° gezondheidszorg;
 - 5° noodhulpdiensten;
 - 6° huishoudelijk werk;
 - 7° transport;
 - 8° onderwijs; en
 - 9° vermakelijkheid.
4. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie geeft algemene en bijzondere richtlijnen en aanwijzingen aan werkgevers ten aanzien van het bedrijfsbeleid met betrekking tot geweld, intimidatie en seksuele intimidatie.

5. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie zal een werkgever, op zijn verzoek voorzien van een modelbeleid ter preventie en behandeling van gevallen van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie alsmede een modelgedragscode mede inhoudende sancties. De vergoeding te betalen voor het modelbeleid en de modelgedragscode worden door de minister vastgesteld.

Klachtencommissie

Artikel 5

1. Werkgevers waar meer dan dertig (30) werknemers in dienst zijn, zijn verplicht tot instelling van een klachtencommissie en een interne klachtenprocedure. In deze klachtencommissie zitten minimaal 3 (drie) personen die aangewezen worden door werkgevers en de tot cao bevoegde vakverenigingen of bij gebreke daarvan het collectief van werknemers, waarvan de meerderheid voor zover mogelijk gelet op de samenstelling van het werknemersbestand – bestaat uit leden van het vrouwelijke geslacht. De klachtencommissie wordt voor een periode van maximaal twee (2) jaren benoemd.
2. De klachtencommissie als bedoeld in lid 1 is bevoegd en gehouden om klachten inzake geweld, intimidatie of seksuele intimidatie te onderzoeken en de werkgever gemotiveerd te adviseren, binnen dertig (30) werkdagen, over te nemen maatregelen, waaronder ook het ontslag wegens dringende redenen. Het advies van de commissie is bindend.
3. Indien de werkgever over bewijzen beschikt of een bekentenis van degene die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, behoudt de werkgever het recht voor om de dienstbetrekking met deze op te zeggen zonder een klachtenprocedure of een schriftelijk advies van het Hoofd van de Arbeidsinspectie, waarbij de zorgvuldige voorbereiding van het ontslag en de geldende ontslagwetgeving in acht worden genomen.
4. De klachtencommissie zal in geval van een vermeend gepleegd geweld, intimidatie of seksuele intimidatie welke een misdrijf kan inhouden volgens het Wetboek van Strafrecht, de politie onverwijld verwittigen van de vermeend gepleegde strafbare feiten en haar onderzoek voorzetten.

5. Tegen het besluit van de klachtencommissie kan degene ten aanzien van wie onderzoek is gedaan in beroep gaan bij de Arbeidsinspectie binnen drie (3) werkdagen nadat het besluit te zijner kennis is gekomen. De Arbeidsinspectie beslist omtrent het beroep binnen veertien (14) werkdagen. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie dient het besluit van de klachtencommissie te bevestigen of ongegrond te verklaren.
6. Bij staatsbesluit zullen nadere regels worden vastgesteld met betrekking tot de samenstelling, de benoeming en ontslag, de procedures en het functioneren van de klachtencommissies.

Behandeling, onderzoek en begeleiding

Interne procedure

Artikel 6

1. De tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging of bij gebreke daarvan het collectief van werknemers wijst een vertrouwenspersoon van het vrouwelijk en een vertrouwenspersoon van het mannelijk geslacht aan die bijstand bieden aan slachtoffers van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie of de Arbeidsinspectie, de behandeling daarvan en de begeleiding.
2. De tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst bevoegde vakvereniging of bij gebreke daarvan het collectief van werknemers geeft gevraagd en ongevraagd adviezen aan de werkgever over te treffen maatregelen ter voorkoming van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie en het behandelen van gevallen.
3. De klachtencommissie is verplicht de werkgever, de werknemer en getuigen schriftelijk op te roepen om gehoord te worden over het gerapporteerd geval van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie.
4. De werkgever, werknemers en getuigen zijn verplicht gehoor te geven aan de oproep van de klachtencommissie. Zij zijn tevens verplicht alle voor de beoordeling van het geval relevante informatie te verstrekken aan de klachtencommissie en is verplicht medewerking te verlenen voor een eventueel onderzoek door de klachtencommissie in de organisatie.

5. De klachtencommissie maakt van elk gerapporteerd geval van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie een rapport op, waarin alle relevante feiten en omstandigheden worden vastgelegd. De door de klachtencommissie bevolen disciplinaire maatregelen en eventuele adviezen ter voorkoming van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek worden opgestuurd aan de werkgever.
6. De werkgever is verplicht de door de klachtencommissie voorgestelde disciplinaire maatregelen te treffen en de adviezen op te volgen. De klachtencommissie geeft aan de werkgever aan binnen welke termijn de adviezen of andere concrete maatregelen moeten zijn opgevolgd.
7. In gevallen, waaruit blijkt dat de werkgever geen concrete maatregelen heeft getroffen ter voorkoming van seksueel molest in de organisatie en gevallen van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie die ernstig van aard zijn, is de klachtencommissie verplicht om haar onderzoeksrapport op te sturen naar het Hoofd van de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie dient deze melding aan te merken als een klacht ingevolge artikel 8 van deze wet.
8. De werknemer dient een klacht in bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie indien de werkgever, de hoogste leidinggevende of een lid van de klachtencommissie zich schuldig maakt aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie.
9. Indien een lid van de klachtencommissie zelf vermoedelijk betrokken is bij een geval van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, zal hij niet bevoegd zijn om in die zaak werkzaamheden uit te voeren en zal hij zich wat deze zaak betreft, moeten verschonen. Indien door de klachtencommissie of de Arbeidsinspectie wordt vastgesteld dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, zal hij worden ontheven uit de commissie.

10. Degene die een klacht indient inzake geweld, intimidatie of seksuele intimidatie en degene ten aanzien waarvan een onderzoek wordt of zal worden verricht, hebben het recht om binnen drie werkdagen nadat de zaak door hem wordt aangebracht of te zijner kennis is gebracht, leden van de klachtencommissie met redenen omkleed schriftelijk te wraken indien hun onpartijdigheid in het geding is. De wraking heeft schorsende werking op het onderzoek. Over de gegrondheid van de wraking wordt door de werkgever gemotiveerd beslist in eerste en laatste instantie.

Artikel 7

1. Op een arbeidsplaats waar minder dan dertig werknemers werkzaam zijn, doet een werkgever, indien hij een klacht niet zelf kan behandelen, een melding bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie met het verzoek de ontvangen klacht te onderzoeken en ten aanzien van de feitelijke omstandigheden alsmede de disciplinaire en preventieve maatregelen te treffen door de werkgever een schriftelijk en gemotiveerd advies uit te brengen. De werkgever is verplicht het advies op te volgen ten aanzien van een disciplinaire maatregel tegen de werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie.
2. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie maakt bij zijn onderzoek gebruik van de bevoegdheden die haar toekomen volgens de Wet Arbeidsinspectie (S.B. 1983 no. 42 zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2017 no. 39).
3. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie neemt in alle gevallen een besluit ter zake aan haar voorgelegde gevallen van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie en wel binnen 30 (dertig) werkdagen.
4. Nadere regels met betrekking tot criteria ter beoordeling van klachten en administratieve procedures worden bij staatsbesluit geregeld.

Artikel 8

1. Een werknemer heeft te allen tijde het recht een klacht in te dienen bij het Hoofd van de Arbeidsinspectie inzake geweld, intimidatie of seksuele intimidatie. De werkgever is verplicht het advies van het Hoofd van de Arbeidsinspectie inzake de op te leggen maatregelen op te volgen.

2. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie is bevoegd om de werkgever te bevelen werkomstandigheden en –procedures of praktijken te wijzigen op de wijze en binnen de tijd aangegeven door de Arbeidsinspectie.
3. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie is bevoegd de werkgever schriftelijk mede te delen dat zijn beleid ter preventie en de klachtenprocedure met betrekking tot afhandeling van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie niet voldoet aan deze wet of instructies uitgevaardigd door het Hoofd van de Arbeidsinspectie ingevolge deze wet.
4. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie is bevoegd werkzaamheden, bedrijfsonderdelen of de gehele onderneming stop te zetten of te sluiten indien zij van oordeel is dat werknemers een direct gevaar lopen voor of onderhevig zijn aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie.
5. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie zal de werkgever, op zijn verzoek, voorzien van een modelbeleid ter preventie en instelling van de klachtenprocedures met betrekking tot geweld, intimidatie en seksuele intimidatie.
6. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie beveelt ten aanzien van de werkgever of zijn leidinggevende vertegenwoordigers een sanctie aan genoemd in artikel 13, indien deze naar zijn oordeel zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie ingevolge deze wet.
7. Het Hoofd van de Arbeidsinspectie zal bij het aanbevelen van de sancties genoemd in de strafbepalingen van deze wet, in geval naar zijn oordeel ook misdrijven zijn gepleegd, zodanig handelen dat justitieel handelen op basis van het Wetboek van Strafrecht niet wordt verhinderd vanwege het beginsel van ne bis in idem.

Artikel 9

1. Tegen elk besluit van het Hoofd van de Arbeidsinspectie ingevolge deze wet, kan de belanghebbende binnen veertien werkdagen, nadat het besluit te zijner kennis is gebracht, in beroep komen bij de Minister.
2. Beroep bij de Minister is ook mogelijk, indien niet binnen redelijke tijd door, of vanwege het Hoofd van de Arbeidsinspectie op een ingediend verzoek is beslist.
3. Wordt in beroep het besluit van het Hoofd van de Arbeidsinspectie door de Minister gewijzigd, dan treedt het gewijzigd besluit in de plaats van dat, waartegen beroep was ingesteld.
4. Het beroep heeft geen schorsende werking.

Bewijslast

Artikel 10

1. De werknemer die een klacht indient bij de klachtencommissie of het Hoofd van de Arbeidsinspectie ter zake van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie dient daartoe feiten en omstandigheden aan te dragen.
2. Degene, ten aanzien waarvan een onderzoek plaatsvindt ter zake van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, dient in de gelegenheid te worden gesteld om zich daaromtrent schriftelijk en mondeling te verweren en om te worden gehoord.

Rapportage

Artikel 11

1. Het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden publiceert, door tussenkomst van het Hoofd van de Arbeidsinspectie op de website van het ministerie om de 2 (twee) jaar een rapport op basis van seksuele gesegregeerde data en de geregistreerde trends op het gebied van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek inclusief gender-gerelateerd geweld over hun respectieve gebied van jurisdictie.

2. Het ministerie belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden maakt simultaan met het publiceren van het rapport als bedoeld in lid 1 middels een schriftelijk persbericht in tenminste twee dagbladen bekend welke maatregelen ze zal treffen ter voorkoming en bestrijding van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek.

Departementen van algemeen bestuur

Artikel 12

Binnen 12 (twaalf) maanden na inwerkingtreding van deze wet, worden bij wet regels vastgelegd omtrent de preventie en bestrijding van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie voor landsdienaren en de aan hen gelijkgestelden waaronder in ieder geval:

- a. het onderzoek, de behandeling van klachten en de begeleiding van slachtoffers;
- b. de interne klachtenprocedures;
- c. de vertrouwenspersoon, en
- d. de jaarlijkse rapportage aan De Nationale Assemblée door de Minister belast met de zorg voor het overheids personeelsbeleid.

Strafbepalingen

Artikel 13

1. De werkgever die artikel 3 lid 1 overtreedt, wordt gestraft met een hechtenis van 12 maanden of geldboete van de derde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van het Wetboek van Strafrecht (G.B.1911 no.1, zoals gewijzigd bij S.B. 2015. no. 44).
2. De werkgever die zich niet houdt aan het bepaalde in de artikelen 3 leden 2 tot en met 6, 4 leden 1 tot en met 2, 5 lid 1, 6 lid 4 en 7 lid 1 en 8 lid 1 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een (1) maand of geldboete van de tweede categorie zoals aangegeven in artikel 40 van het Wetboek van Strafrecht (G.B.1911 no.1, zoals laatstelijk gewijzigd bij (S.B. 2015. No. 44).

3. De feiten, strafbaar gesteld in leden 1 en 2 van dit artikel, worden beschouwd als overtredingen.
4. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 2, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, zal een hechtenis van (twaalf) 12 maanden of geldboete van de derde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van het Wetboek van Strafrecht (G.B.1911 no.1, zoals laatstelijk gewijzigd bij (S.B. 2015. No. 44) worden opgelegd.

Toezicht

Artikel 14

Het toezicht op de naleving van het bij deze wet bepaalde is opgedragen aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie.

Opsporing

Artikel 15

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld in artikel 13 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, tevens belast het Hoofd van de Arbeidsinspectie en de arbeidsinspecteurs en de ambtenaren aangewezen door de minister belast met het overheids personeelsbeleid.

Overgangs- en Slotbepalingen

Artikel 16

Binnen de termijn van negen maanden na inwerkingtreding van deze wet zijn de in artikelen 4 en 5 bedoelde werkgevers niet strafbaar wegens overtreding van de daarin vermelde verplichtingen.

Artikel 17

1. Deze wet kan worden aangehaald als: Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid.
2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Zij treedt in werking met ingang van de dag volgende op die van haar afkondiging.
4. De Minister verantwoordelijk voor arbeidsaangelegenheden, is belast met de uitvoering van deze wet.
5. Deze wet wordt binnen 3 (drie) jaar na haar inwerkingtreding geëvalueerd door de Minister, waarna de uitkomst binnen zes (6) maanden met de vakbeweging, bedrijfsleven en De Nationale Assemblée wordt besproken.

Gegeven te Paramaribo, de 10^e november 2022

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI.

Uitgegeven te Paramaribo, de 16^e november 2022

De Minister van Binnenlandse Zaken,

BRONTO S.G. SOMOHARDJO

**Wet van 10 november 2022, betreffende het voorkomen en tegengaan van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid.
(Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)**

MEMORIE VAN TOELICHTING**Algemeen***Beleid*

De Surinaamse arbeidswetgeving dateert voor een deel uit de jaren '40. Gedurende de jaren heen is het besef over de impact van de verschillende vormen van geweld – inclusief seksuele intimidatie – en de psychosociale arbeidsbelasting gegroeid, maar heeft het zijn beslag niet gevonden in wetgeving. Geweld op de werkplek creëert ongelijkheid, leidt tot menselijk leed en drukt de productiviteit van bedrijven en de economie omlaag door o.a. ziekte (waaronder beroepsziekten), absentisme en ongelukken op de werkplek. Geweld en intimidatie op het werk zijn een kwestie van veiligheid en gezondheid (bedrijfsgezondheidszorg).

De grondwet bepaalt dat het de plicht van de Staat is om het recht op werk zoveel mogelijk te waarborgen door o.a. gelijkheid van kansen bij de keuze van beroep en soort werk te garanderen, alsmede te verbieden dat toegang tot enige functie of beroep wordt verhinderd of beperkt op grond van iemands geslacht (art. 27 lid 1 sub c). Volgens artikel 28 van de grondwet zijn alle werknemers, ongeacht leeftijd, geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst of politieke overtuiging, gerechtigd tot o.a. het verrichten van hun taak onder menswaardige omstandigheden, ten einde zelfontplooiing mogelijk te maken en veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Het is voorts de plicht van de Staat om de voorwaarden voor werk waartoe de werknemers gerechtigd zijn aan te geven, in het bijzonder door regelingen te treffen ten aanzien van arbeidsomstandigheden en speciale werker categorieën en bijzondere bescherming te verlenen op het werk voor degenen, die betrokken zijn bij werkzaamheden die bijzondere inspanning vereisen of die werkzaam zijn in ongezonde of gevaarlijke omstandigheden (art. 36 GW). Voor het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugd is als bijzondere taak omschreven het toezicht op de naleving van wettelijke regelingen inzake de arbeidsbescherming c.q. de arbeidsinspectie.

Bij de formulering van de beleidsvoornemens voor 2016-2021 gelden o.a. de door de Verenigde Naties nieuw aangenomen Duurzame Ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals 2030) als hoofdleidraad. Goal nummer 8 heeft in het bijzonder betrekking op "het bevorderen van aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk (decent work) voor allen". Dit ontwikkelingsdoel is bedoeld om een sterkere koppeling en harmonisering te bewerkstelligen tussen economische groei en decent work, die geen tegenovergestelde maar juist met elkaar overeenkomende en elkaar versterkende belangen na te streven. Met betrekking tot het bovenstaande is relevant het volgende subdoel: het stimuleren van waardig werk voor alle mannen en vrouwen, inclusief jongeren en personen met een beperking en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk (subdoel 8.5).

Het ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugd heeft al eerder aandacht besteed aan dit vraagstuk door het uitvoeren van het Women's Workers' Right Project in de periode 1995-1999 in samenwerking met de ILO. De uitvoering van het project had onder meer geresulteerd in richtlijnen voor werkgeversorganisaties. De Arbeidsinspectie zal nu krachtens de wet gebruik maken van deze richtlijnen. Er was indertijd ook aandacht besteed aan het onderwerp door middel van het verstrekken van arbeidstips.

Betrokkenheid maatschappelijke organisaties en het congres van 2011

De Stichting Ilse Henar-Hewitt Juridische Bijstand voor vrouwen en ook de Nationale Vrouwenbeweging hebben in Suriname zeker vanaf de jaren '90 na de adoptie van het Beijing Verklaring en Platform for Action en de Belem do Para Conventie inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen, enorm veel werk verzet om overheidsmaatregelen te bevorderen en bewustwording te vergroten van staats- en niet-staatsactoren onder andere op het gebied van seksuele intimidatie op de werkplek. Door eerstgenoemde stichting zijn ook actieve pogingen ondernomen om de overheid bij te staan met geformuleerde wetsvoorstellen. Bij het formuleren van deze wet is ook gebruik gemaakt van de voorstellen die in dit kader zijn geformuleerd. Door de stichting was in maart 2011 een diepgaand congres "Seksueel Molest op de Werkplek, Bundeling van krachten voor beleid op ongewenst gedrag" gehouden, waarbij alle relevante staatsactoren en niet staatsactoren waren betrokken. Tijdens dit congres werd benadrukt dat er sprake is van seksueel molest o.a. wanneer sprake is van verzoeken om

seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard en indien:

- het gedrag belemmerend werkt op een gezonde werksfeer;
- het gedrag een goede werkrelatie verstoort;
- het gedrag de arbeidszekerheid aantast;
- door het gedrag grenzen van normen en waarden worden verlegd.

Uit onderzoek gepresenteerd tijdens het congres was gebleken dat vrouwen vaak het idee hebben dat seksueel molest normaal gedrag is in een organisatie gedomineerd door mannen. Uitingsvormen van seksueel molest op de werkplek zijn onder meer handtastelijkheden, verbaal gedrag (ongepaste opmerkingen, obscene grappen), non-verbaal gedrag (het maken van obscene gebaren), bedreigen, intimideren en chanteren, aanranding en verkrachting.

Volgens het onderzoek kunnen mannen, vrouwen, werknemers, werkgevers, maar ook personen die niet tot de organisatie behoren (zoals klanten, leveranciers, consultants etc.) de daders en ook slachtoffers zijn. Ook kunnen mannen en vrouwen gemolesteerd worden door hun eigen sekse. Seksueel molest kan plaatsvinden op de werkplek, maar ook buiten de fysieke werkplek. Wanneer werknemers in hun privé tijd worden lastig gevallen door mensen van het werk geldt dit tevens als een vorm van seksueel molest op de werkplek. Uit onderzoek is zelfs gebleken dat seksueel molest al tijdens sollicitatiegesprekken kan plaats vinden.

Het congres was het met elkaar eens dat gevolgen van seksueel molest en de effecten voor het slachtoffer kunnen bestaan uit:

- verminderde werk/schoolprestaties
- verminderde kansen op promotie/ontslag/slechte schoolcijfers;
- fysieke en psychische gevolgen (hoofdpijn en met stress gepaarde klachten als maagklachten, verhoogde bloeddruk, kwaadheid, angst en zelfmoord).

Tijdens dit congres is in 2011 door de participanten bijna unaniem bepaald dat wetgeving belangrijk is bij het bestrijden van seksuele intimidatie. In dit wetsvoorstel is geput uit de uitkomsten van dit congres, maar ook uit bepalingen die voorkomen in het ontwerp van het nieuw Burgerlijk Wetboek. Ook is geput uit de Caricom Model Legislation on Sexual Harassment en de bepalingen van de ILO-verdragen No. 100 en No. 111 en de daaraan gekoppelde aanbevelingen.

Internationale commitering

Suriname heeft in januari 2017 het ILO verdrag tegen algemene discriminatie (*Equality in Treatment in Employment and Occupation Convention, No. 111*) geratificeerd. Als uitvloeisel van de ratificatie van dit verdrag zal Suriname maatregelen moeten treffen om fenomenen op de arbeidsmarkt die neerkomen op gender-gebaseerde discriminatie en geweld te elimineren. Seksuele intimidatie op de werkplek behoort tot die fenomenen. Seksuele intimidatie wordt internationaal geplaatst onder de noemer 'geweld op de werkplek' welke dus ook andere aspecten omvat variërende van het fysieke geweld tot het subtiele pesten. Aangezien zowel de brede benadering van geweld op de werkplek als het aspect van seksuele intimidatie en pesten op de werkplek actueel en relevant zijn voor de Surinaamse arbeidsmarkt, is gekozen om deze onderwerpen hier te reguleren.

Karakter intimidatie

Geweld en pesterijen tegen vrouwen en mannen in de wereld van werk is onderdeel van machtsmisbruik. Geweld en pesterijen treffen met name werknemers in de meest kwetsbare werksituaties die slecht toegang hebben tot arbeidsrechten, zoals vrijheid van vereniging, collectieve onderhandelingen, waardig werk, non-discriminatie en toegang tot de rechter. Sommige groepen werknemers, en met name vrouwen, worden onevenredig getroffen door geweld op het werk, waar ongelijke machtsverhoudingen, lage lonen, onzekere arbeidsomstandigheden en andere misstanden op de werkplek hen blootstellen aan geweld.

Met betrekking tot seksuele intimidatie kan gesteld worden dat slachtoffers negatieve uitwerkingen ervaren zoals:

- psychologisch lijden inclusief vernedering
- verminderde motivatie
- verlies van zelfrespect
- gedragsverandering inclusief isolatie
- verslechtering van relaties
- stressgerelateerde fysieke en psychische aandoeningen waaronder drugs en alcoholmisbruik Slachtoffers die carrièremogelijkheden missen, werkloos worden of zelfmoord plegen

Werkgevers ervaren ook negatieve consequenties zoals verminderde bedrijfsproductiviteit als gevolg van:

- verminderde beoordeling
- gecompromitteerd teamwerk
- demotivatie
- absentisme

Geen enkele sollicitant neemt een baan aan als hij/zij bang is voor seksuele intimidatie; Vooruitgang en innovatie binnen de onderneming worden belemmerd wanneer de omgeving gebukt gaat onder vertrouwen en teamgeest;

De samenleving betaalt ook een prijs bij seksuele intimidatie:

- rehabilitatiekosten op lange termijn voor de herintegratie van slachtoffers
- werkloosheidsuitkeringen en herscholing
- invaliditeitskosten voor mensen met een verminderde werkcapaciteit
- juridische en strafrechtelijke uitgaven
- de ondermijnde toegang van vrouwen tot hooggekwalificeerde en goed betaalde banen van oudsher door mannen gedomineerd

Onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) worden de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie verstaan die stress teweegbrengen. (Chronische) stress in combinatie met onvoldoende herstel kan leiden tot negatieve lichamelijke en sociale gevolgen en psychische aandoeningen als burn-out, overspanning, depressie en posttraumatische stressstoornis, met langdurig ziekteverzuim en een grote kans op instroom in de werkloosheid tot gevolg. Het aandeel psychische klachten van het totale verzuim neemt toe naarmate het verzuim langer duurt. Iedere organisatie zal moeten onderzoeken wat en in welke situatie de bronnen en oorzaken voor psychosociale arbeidsbelasting zijn. De uitkomsten van de risico-inventarisatie (RIE) zijn daarvoor het startpunt. Vervolgens kunnen daarbij passende maatregelen gezocht worden.

Internationale standaarden

De ILO heeft in 2018 een proces gestart om al haar wetenschappelijk werk verricht in het kader van haar programma's te verheffen en te geraken tot een verdrag en/of een aanbeveling op het gebied van geweld en intimidatie op de werkplek. Suriname heeft zich voorstander getoond voor de aanname van een raamwerkverdrag en een diepgravende aanbeveling die specifieke en gedetailleerde richtlijnen geeft voor de wetgeving en projecten en programma's. In deze wet zijn concepten uit het verdrag en/of de aanbeveling meegenomen. Deze zullen in deze toelichting steeds aangeduid worden als uit ILO Verdrag No. 190 en ILO Aanbeveling No. 206. Vanwege de slechte situatie van deze categorie huishoudelijke werknemers, heeft de ILO in 2012 om een conventie en een aanbeveling over de rechten van deze categorie aangenomen. In de conventie is aandacht besteed aan de bescherming tegen misbruik en seksuele intimidatie.

Deze wet heeft als uitgangspunt dat een ieder ongeacht hun geslacht, seksuele oriëntatie, voorkeur, geaardheid of genderidentiteit etc. slachtoffer kunnen worden van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie. De mondiale statistieken wijzen echter uit dat relatief meer vrouwen slachtoffer zijn van geweld en seksuele intimidatie dan mannen.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Bij de definiëring van de werkgever en de werknemer is uitgegaan van de definitie van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek (BW). Alhoewel het BW daarover niet uitdrukkelijk regels stelt, dus arbeidsovereenkomsten zowel mondeling als schriftelijk kunnen zijn, vloeit uit de Wet Omzetting Arbeidsovereenkomst Bepaalde Tijd naar Arbeidsovereenkomst Onbepaalde Tijd (S.B. 2018 no. 93) dat de arbeidsovereenkomst op schrift dient te zijn gesteld. Het niet aanwezig zijn van de arbeidsovereenkomst maakt de arbeidsovereenkomst niet nietig, maar houdt wel in dat de werkgever in overtreding is en dat aan hem voor deze overtreding een sanctie ingevolge laatstgenoemde wet kan worden opgelegd.

De definities van intimidatie en seksuele intimidatie zijn gebaseerd op het concept Nieuw Burgerlijk Wetboek. Bij intimidatie gaat het om het beïnvloeden van iemands gedrag door hem/haar angst aan te jagen door te dreigen met negatieve gevolgen. Deze gevolgen kunnen bijvoorbeeld

lichamelijk geweld betreffen, maar ook andere negatieve gevolgen inhouden zoals het creëren van een vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving.

Definities van geweld in de wereld omvatten een brede scala aan gewelddadige handelingen: lichamelijk geweld leidende tot de dood, letsel en ongelukken, psychosociale en psychologisch geweld dat het gevolg is van pesten, intimidatie en mobbing (pesten in groepsverband) en seksuele intimidatie, seksueel geweld en misbruik. Het kan inhouden de impact van huiselijk geweld op het werk. Bij definitie van geweld is geput uit de 'internationale standaarden' die aangenomen zijn door de ILO in 2019: ILO Convention on Violence and Harrasment (No. 190) en de ILO Recommendation on Violence and Harrasment (No. 206).

Bij geweld (sub g) gaat het om gedragingen van verbaal geweld (uitschelden, beledigen) en fysiek geweld (schoppen, slaan, met een wapen dreigen en/of overvallen worden). Het kan ook gaan om psychisch geweld: bedreigen, intimideren, onder druk zetten en het beschadigen van eigendommen.

Bij sub g gaat het ook om pesterijen. De volgende voorbeelden van pesterijen kunnen worden genoemd:

- het tonen of rondsturen van beledigend of suggestief materiaal;
- insinuerende, bespottelijke, obscene of seksistische / racistische opmerkingen;
- het gebruik van beledigende taal bij het beschrijven van iemand met een handicap of het spotten van iemand met een handicap;
- opmerkingen over het uiterlijk of het karakter van een persoon, die iemand in verlegenheid brengen of verdriet bezorgen;
- ongewenste aandacht zoals bespioneren, stalken, pesten, overmatig familiair gedrag of ongewenste verbale of fysieke aandacht;
- het voeren of versturen van ongewenste, seksueel suggestieve, vijandelijke of persoonlijk opdringerige telefoongesprekken, tekstberichten, e-mails, sociale netwerken, faxen of brieven;
- ongerechtvaardigd, opdringerig of hardnekkig vragen stellen over iemands leeftijd, burgerlijke staat, persoonlijk leven, seksuele interesses of gerichtheid, of gelijkaardige vragen over iemands raciale of etnische achtergrond, met inbegrip van hun cultuur of religie;

- ongewenste seksuele avances of herhaaldelijke verzoeken voor afspraakjes of bedreigingen;
- suggesties dat seksuele gunsten iemands carrière zouden kunnen bevorderen of dat het niet aanbieden daarvan een negatieve invloed zou kunnen hebben op diens carrière;
- loeren, beledigende gebaren, betasten, vastnemen, aaien of ander onnodig lichamelijk contact zoals het tegen anderen aanwrijven.
- kwaadaardige geruchten verspreiden, of iemand beledigen (vooral op basis van beschermde eigenschappen zoals leeftijd, ras, nieuw geslacht, huwelijk, burgerlijk partnerschap, zwangerschap en bevalling, geslacht, handicap, seksuele oriëntatie en religie of geloofsovertuiging).

Definitie van seksuele intimidatie (sub i) is uitgegaan van o.a. de Caricom Model Legislation on Sexual Harassment (CML-SH, art. 3 lid 4). Het concept Nieuw BW heeft een andere definitie in art. 646 lid 8: 'enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.' Gekozen is voor de ruimere definitie van de CML-SH die meer rekening houdt met de bijzondere omstandigheden op de werkplek.

Uitgegaan is van een ruime definitie van het begrip 'seksueel molest'. Bij de definiëring van het begrip 'seksueel molest' gaat het niet alleen om handelingen en gedragingen van seksuele aard, maar ook non-verbale handelingen en gedragingen die seksueel van aard zijn, waarbij bewust of onbewust een situatie wordt gecreëerd die belemmerend werkt op de werkprestatie of studiesfeer van het slachtoffer of een werk-leefsituatie creëert die onprettig is voor het slachtoffer.

De definitie van 'seksueel molest' houdt tevens in: gevallen, waarin sprake kan zijn van seksuele chantage, zodanig dat de kans op promotie en beslissingen over het werk afhangt van verrichte seksuele diensten. 'Beslissingen over het werk' kunnen immers ook genomen worden voordat er een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Met betrekking tot de werkplek (sub f) is anticiperend op toekomstige internationale arbeidsstandaarden uitgegaan van een brede benadering. Door experts is geconcludeerd dat de werkplek niet alleen omvat de traditionele fysieke werkplek, maar ook:

- het pendelen van en naar het werk;
- werkgerelateerde sociale evenementen;
- conferenties, seminars etc..
- openbare ruimten;
- de ruimte van de informele werknemers zoals straatverkopers; en
- de woning in het geval van met name de thuiswerkers, huishoudpersoneel en telewerkers.

De wereld van werk omvat ook ruimtes die werknemers verbinden met de werkplek via technologie. De experts concluderen dat ongepast gebruik van technologie ook een bron is van zorg en nieuwe uitdagingen en risico's met zich meebrengt die kunnen leiden tot geweld en intimidatie in de wereld van werk.

Omstandigheden die werknemers kunnen blootstellen aan geweld en intimidatie (alleen of in combinatie) en in relatie staan tot de werkplek zijn:

- werken in contact met het publiek;
- werken met mensen in nood;
- werken met objecten van waarde;
- werken in situaties die niet of niet behoorlijk zijn gedekt of beschermd door arbeidsrecht en sociale bescherming;
- werken in beperkte omgevingen (onvoldoende voorzieningen of onvoldoende personeel kan leiden tot lange wachttijden en frustratie);
- niet-sociale werkuren (bijvoorbeeld avond- en nachtwerk);
- alleen werken of in een relatief isolement of op afgelegen locaties;
- werken in intieme ruimtes en privéwoningen;
- de macht om diensten te weigeren, waardoor het risico op geweld en intimidatie toeneemt
- derde partijen die deze diensten zoeken;
- werken in conflictgebieden, met name het aanbieden van openbare en noodhulpdiensten; en hoge werkloosheidscijfers.

Deze wet definieert naast seksuele intimidatie ook 'intimidatie' (sub h) die ook gericht is op benadeling, vanwege het geslacht maar geen seksuele connotatie of bejegening betreft. Daarbij is ondersteuning gezocht bij de definitie die gebruikt is in de voorstellen om te geraken tot een nieuw burgerlijk wetboek waarbij geput is uit Europese regelgeving.

Artikel 1 lid 2

Vanwege de gelijkstelling van de uitzendkracht met de werknemer in de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs is deze gelijkstelling in deze wet van belang. De uitzendkrachten komen doorgaans in aanmerking voor lagere arbeidsstandaarden dan het normale personeel. Daarom wordt de verantwoordelijkheid van de intermediair (uitzendbureau) hier benadrukt. Op haar rust de plicht om ervoor te waken dat de uitzendkracht geen slachtoffer wordt van intimidatie, seksuele intimidatie en geweld inclusief pesten. Immers, het is de intermediair niet toegestaan uitzendkrachten ter beschikking te stellen of te rekruteren als deze daarmee blootgesteld zouden kunnen worden aan onacceptabele gevaren, risico's, misbruik of discriminatoire behandelingen (artikel 13 lid 5, Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs).

Dit artikel 13 lid 5 van laatstgenoemde wet geeft uitvoering aan artikel 8 sub a van ILO Aanbeveling No. 188. De bedoeling is om de kwetsbare positie van de werkzoekende te versterken. Onder de zinsnede, "onacceptabele gevaren en risico's", worden in elk geval verstaan, risico's en gevaren ongewenst verklaard, dan wel als zodanig erkend bij of krachtens de geldende arbeidswetgeving hier te lande of de wetgeving in het buitenland ingeval de uitzending naar buiten geschiedt en de stand van de wetgeving aldaar hoger is dan in Suriname.

Wat de arbeidsplaats betreft moet ook verwezen worden naar plaatsen die niet onder beheer en supervisie van de werkgever zijn, maar waar werknemers komen om voor de werkgever werkzaamheden te doen. Ook kan gedacht worden aan de plekken waar werknemers van verschillende werkgevers in een gemengde ruimte werkzaamheden verrichten. Het heeft ook betrekking op bouwterreinen en de open lucht en zelfs het openbaar verkeer. Artikel 3 lid 2 geeft voorbeelden van de uitgebreide werkplek.

Artikel 2

Artikel 2 lid 1 is een standaardbepaling die benadrukt de toezichthoudende en opsporende jurisdictie van de ambtenaren van de Arbeidsinspectie. In de territoriale wateren vinden er ook werkzaamheden plaats op basis van een dienstbetrekking. Arbeid op boorplatforms zullen waarschijnlijk een andere dimensie toevoegen aan de Surinaamse werkplek.

Volgens de Wet Maritieme Zones (SB 2017 no. 41) is de exclusieve economische zone (EEZ) is een gebied dat zich tot 200 zeemijl (370,4 km) buiten de kust van een staat uitstrekt. Binnen deze zone heeft deze staat een aantal economische rechten, zoals het recht op de waterkolom, de zeebodem en de ondergrond (art. 55 VN Zeerechtverdrag) en exploitatie van de aanwezige grondstoffen, het recht op visserij en recht op wetenschappelijk onderzoek zoals. Nu Suriname een EEZ heeft ingesteld is het verantwoordelijk voor het beheer van de natuur in dit gebied. Hierover zijn afspraken gemaakt in het VN-Zerechtverdrag.

De aansluitende zone is de maritieme zon die direct zeewaarts van de territoriale zee ligt en zich maximaal tot 24 zeemijl van de basislijn van de kuststaat strekt. In de aansluitende zone heeft de kuststaat beperkte bevoegdheden.

Exclusieve economische zones (EEZ's) liggen buiten de territoriale wateren en zijn dus deel van de internationale wateren. De territoriale zee is de maritieme zone die maximaal 12 zeemijlen breed is gemeten vanaf de basislijn, waarover de soevereiniteit van deze staat zich uitstrekt (met inbegrip van het luchtruim, de bodem en de ondergrond). Binnen de territoriale wateren kan een land zelf zijn wetten bepalen en rechtspraak toepassen.

Voor EEZ's geldt dan ook andere wetgeving dan voor territoriale wateren. Wel hebben staten het recht om bouwwerken (zoals platforms) te plaatsen in de EEZ.

Volgens de Wet Maritieme Zones bepaalt in artikel 2 dat de soevereiniteit van de Staat zich strekt tot slechts de territoriale wateren. Volgens artikel 8 voert de Staat in de aansluitende zone toezicht uit teneinde te voorkomen dat inbreuk wordt gemaakt op wetten en voorschriften inzake douane, belastingen, immigratie of volksgezondheid. Arbeid wordt in de wet niet genoemd.

Artikel 10 van de Wet Maritieme Zones bepaalt dat de rechtsmacht van de Staat zich ook uitstrekt over de kunstmatige eilanden, installaties en inrichtingen daarin opgezet. Om deze bouwwerken te beschermen kunnen staten zogeheten 'safe havens' opstellen in de EEZ, die zich uit kunnen strekken tot 500 meter buiten het bouwwerk (VN Zeerechtverdrag art. 60). In de EEZ bezit de Staat rechtsmacht ten aanzien 'andere rechten en plichten bepaald in het internationale recht' (art. 10). Daaronder kunnen dus de ILO-verdragen ook worden begrepen.

Artikel 2 lid 2 borduurt verder op artikel 1 sub f en artikel 2 lid 3. Uit de tripartiete meetings van experts waar een brede scala van expertise en invalshoeken gemobiliseerd worden is onomstotelijk gebleken, mede uit de ervaringen en surveys gepleegd in de respectieve lidlanden en ook in Suriname, dat de problematiek van geweld en intimidatie de grenzen van de traditionele werkkantoren overschrijdt, maar toch gerekend kunnen worden tot een werkplaatsproblematiek. Zelfs huiselijk geweld dat gepleegd wordt om bijvoorbeeld vrouwelijke werknemers te verhinderen een betaalde baan eropna te houden, vallen onder de werkplaatsproblematiek.

Bij 2 lid 2 c wordt gedacht aan fysieke ruimten waar men gezamenlijk op vervoer wacht of zich gereed maakt om vervoerd te worden en de ruimten van de voertuigen zelf.

Bij artikel 2 lid 3 is geput uit ILO Verdrag No. 190 en ILO Aanbeveling No. 206. Bij sub d. en e. is het de bedoeling dat het beleid met betrekking tot geweld, intimidatie en seksuele intimidatie ook geldt voor voormalige werkgevers en collega's en toekomstige werkgevers.

Artikel 3

Artikel 3 lid 1 behelst het algemeen verbod van intimidatie, seksuele intimidatie en geweld. De werkgever, de vertegenwoordigers van de werkgever (directeuren, bedrijfsleiders, toezichthoudende raden) riskeren sancties als zij het verbod overtreden.

Alhoewel hier niet direct relevant, kan opgemerkt worden dat een slachtoffer van seksueel molest dat immateriële schade heeft ondervonden, een civiele vordering kan indienen tegen de pleger. Ingeval strafrechtelijke vervolging van de pleger plaatsvindt, heeft het slachtoffer c.q. beledigde partij ook de mogelijkheid om zich ter zake van haar vordering tot schadevergoeding te

voegen in het geding over de strafzaak in eerste aanleg overeenkomstig het Wetboek van Strafvordering. Deze voeging geschiedt op de terechtzitting door een opgave van de inhoud der vordering, uiterlijk voordat de vervolgingsambtenaar zijn vordering ingevolge het Wetboek van Strafvordering opgeeft.

Artikel 3 lid 2 verplicht de werkgever om disciplinaire maatregelen te treffen tegen daders van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie. Disciplinaire maatregelen zijn wat betreft de arbeidsrelaties gebaseerd op het Burgerlijk Wetboek, niet in de wet geregeld. De disciplinaire maatregelen zijn wel geregeld in de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten. Daar wordt in grote lijnen gebruik gemaakt van de opsomming en de rangorde die bekend in de Personeelwet bekend zijn. Het gaat dan om de volgende disciplinaire maatregelen: ontslag op staande voet, opzegging van de dienstbetrekking, degradatie, schorsing met inhouding van loon, degradatie, schorsing zonder inhouding van loon, schriftelijke waarschuwing en mondelinge waarschuwing. De werkgever bepaalt de straf met inachtneming van de omstandigheden van het geval.

Wanneer de werkgever disciplinaire maatregelen treft, is hij gehouden aan het geldend regime dat al bestaat zoals bij staande voet het melden van het ontslag bij de, bij het opzeggen het vragen van toestemming middels aanvraag van de ontslagvergunning en dat looninhouding bij schorsing pas kan plaatsvinden als zulks is overeengekomen.

Artikel 3 lid 3 betreft de bescherming tegen victimisatie dat breed wordt gepropageerd in de Caricom modelwetgeving (art. 22), de aankomende internationale arbeidsstandaarden en ook in het concept NBW (art. 646 lid 9) krijgt dit artikel haar beslag.

Artikel 3 is voor een gedeelte (lid 4 – lid 6) gebaseerd op de Caricom modelwetgeving (art. 3 en 22). De drie leden zijn een nadere uitwerking van het algemeen verbod van lid 1.

Artikel 3 lid 6 dient om het systeem van het interne klachtenmechanisme en het externe klachtenmechanisme te laten werken. Slachtoffers worden beschermd maar ook getuigen die verklaringen moeten afleggen omdat ze daden van geweld of intimidatie hebben meegemaakt.

Bij artikel 3 lid 7 is geput uit ILO Verdrag No. 190 en ILO Aanbeveling No. 206. Een soortgelijke bepaling is voorgesteld in de nieuwe arbowetgeving dat nog gestalte moet krijgen in Suriname. In de ILO verdragen No. 155 en No. 187 is dit beginsel van het zich ongestraft kunnen terugtrekken uit onveilige situaties benadrukt als een fundamenteel recht van werknemers. Onder de lidlanden van de ILO en ook onder de sociale partners is er brede consensus dat zo een recht verankerd dient te zijn in de arbeidsnormen.

Het oordeel in deze is aan de werkgever die verantwoordelijk is voor de veiligheid van de werknemer. Indien het vermoeden ongegrond is dient de werknemer zijn werkzaamheden te hervatten. Is de werkgever tekort geschoten in zijn zorgplicht en indien de werknemer iets zou overkomen, dan is de werkgever daarvoor aansprakelijk.

Deze bepaling is gebaseerd op Artikel 10 (g) van ILO Verdrag No. 190:

Op lidstaten rust de volgende plicht: ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management;

Artikel 3 lid 8 is ontleend uit het nieuwe civiele recht in wording. Deze bepaling is ter bescherming van de werknemer die seksueel molest rapporteert. Alle rechtshandelingen die de werkgever pleegt tegen deze werknemer die rapporteert zijn van rechtswege nietig. Bij de maatregelen wordt gedacht aan degradatie, schorsing, overplaatsing naar een andere afdeling (mutatie) en ontslag. Ook hier geldt dat bij toepassing van sancties de werkgever gebonden is aan de bestaande wet- en regelgeving zoals de ontslagwetgeving.

Bij het valselijk beschuldigen van een andere persoon kunnen door de werkgever ook tuchtmaatregelen worden getroffen. Deze tuchtmaatregelen kunnen zijn: schorsing, ontslag, overplaatsing. Artikel 3 lid 9 is bedoeld om valse klachten te ontmoedigen. Het klachtenmechanisme moet niet worden misbruikt om collega's of meerderen te schaden en valselijk te beschuldigen. Voor valselijke beschuldiging zijn strafrechtelijke maatregelen inzake smaad en lasterlijke verdachtmaking conform het Wetboek van Strafrecht ook mogelijk.

Artikel 3 lid 11 beoogt een klokkenluidersregeling in te voeren. Werknemers en ook getuigen dienen zonder rees voor rancune en represaille een geval van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie aan te geven of in een proces te getuigen.

Artikel 4

Artikel 4 lid 1 legt een plicht op de werkgever om een beleid in zijn organisatie in werking te hebben en te formuleren en herformuleren dat ervoor zorgt dat intimidatie, geweld en seksuele intimidatie, schriftelijk wordt vastgelegd. Het beleid is gericht op preventie en op behandeling en sancties voor het geval overtredingen zijn begaan. Daarvoor is het verplicht dat overleg wordt gevoerd met de vakvereniging die bevoegd is een cao aan te gaan of bij gebreke daarvan dat het overleg plaatsvindt met het collectief van werknemers.

Het vastgelegde beleid wordt overgelegd aan de Arbeidsinspectie zodat die kan bijsturen op basis van haar modelrichtlijnen. Intern wordt het beleid goed bekend gemaakt en doorgesproken met de werknemers zodat die op de hoogte zijn van de regels en bewust zijn van de voordelen bij het beleid.

Ten aanzien van lid 2 geldt dat ook de wijzigingen van het beleid en regelingen ingevolge de collectieve arbeidsovereenkomsten aan de Arbeidsinspectie worden overgelegd. De wijzigingen van het beleid dienen plaats te vinden na consultaties met de werknemers.

Bij artikel 4 lid 3 is voor een groot deel geput uit ILO Verdrag No. 190 en ILO Aanbeveling No. 206. Het is van belang dat de werkgever richtlijnen heeft waarlangs hij of zij het beleid kan ontwerpen en bespreken met de werknemers. Belangrijk in het beleid zijn de bewustwordingsmaatregelen, de sancties, de regeling van de interne klachtenprocedure en speciale aandacht voor kwetsbare groepen (m) en risicovolle werkomstandigheden (n). In het kader van de inheemse en tribale volken wordt verwezen naar artikel 20 van het ILO Verdrag No. 169.

Bij artikel 4 lid 4 is het de bedoeling dat de Arbeidsinspectie op continue basis richtlijnen en aanwijzingen geeft die op basis van voortschrijdende inzicht die algemeen van karakter zullen zijn, maar op basis van het bijzondere karakter van bepaalde sectoren en beroepen ook sectoraal of beroepsspecifiek van aard zullen zijn.

Artikel 5

In de artikelen 5 en 6 worden twee rechtsfiguren geïntroduceerd waarover, na jarenlange discussies die onder aanvoering van de regering en niet-staatsactoren zijn geïnitieerd, consensus bestaat. Het gaat om de interne klachtenprocedure voor de iets grotere bedrijven die de infrastructuur en menskracht en kapitaal ervoor hebben en de vertrouwenspersonen (art. 6) die ervoor kunnen zorgen dat de drempel om te participeren in het klachtensysteem als slachtoffer of klokkenluider/getuige wordt vergemakkelijkt. Elke werkgever met meer dan 30 werknemers is verplicht om een procedure in te stellen tot aangifte en onderzoek van klachten betreffende seksueel molest. Ook wordt gezamenlijk door de werkgevers en werknemers een klachtencommissie ingesteld, waarin vertegenwoordigers van de werknemers of een lid van de werknemersorganisatie van die organisatie zitting heeft. De Caricom modelwetgeving heeft het over de instelling van een 'tribunal' waarvoor meer inspanningen nodig zijn en die de bureaucratie zouden kunnen vergroten, waardoor niet daarvoor is gekozen.

Artikel 5 lid 2 geeft de taak van de interne klachtencommissie weer: het ontvangen van de klachten en het geven van een advies aan de werkgever over te nemen maatregelen. Deze maatregelen kunnen zijn gericht op een dader die men heeft kunnen identificeren of op het beleid ter zake de preventie (artikel 5). De commissie kan uiteraard ook tot de conclusie komen dat het gaat om een valse klacht waardoor maatregelen tegen de valse aangevers worden getroffen. De commissie kan ook tot de bevinding komen dat ze niet in staat is om uitsluitsel te geven in de klacht, dus dat ze niet kan vaststellen of er sprake is van een overtreding. In dit geval wordt de zaak verwezen naar de Arbeidsinspectie die de werkgever adviseert.

Bij artikel 5 lid 2 is het van belang om te constateren dat wanneer een klacht binnen redelijke termijn aan de klachtencommissie en/of de Arbeidsinspectie wordt voorgelegd, de werkgever het recht behoudt om de dienstbetrekking op staande voet (wegens dringende redenen) te beëindigen. Dit voorbehoud moet gemaakt worden, vanwege de wettelijke regeling die vereist dat bij het ontslag op staande voet de subjectieve dringendheid wordt getoond door de werkgever, dus dat hij of zij niet talmt om het ontslag op staande voet toe te passen. In gevallen van twijfel waar zaken niet duidelijk zijn, zal het ontslag na enige tijd worden gegeven. Bij het bepalen van de

termijn is analogisch uitgegaan van de onderzoeksperiode gegund aan de Ontslagcommissie ingevolge de Ontslagwet 2018, die ook arbeidsgelateerde zaken in bedrijven onderzoekt.

Artikel 5 lid 3

In duidelijke gevallen mag de werkgever zonder de klachtenprocedure in te stellen en/of de Arbeidsinspectie om advies te vragen, de dienstbetrekking beëindigen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer er bewijzen zijn en wanneer er sprake is van een betrapting op heterdaad. De werkgever zal, mede in het kader van de ontslagwetgeving en de ontslagprocedures, bij het toepassen van ontslag zich vergewissen van de gegrondheid van de ontslaggrond (bijvoorbeeld met betrekking tot het ongewenst zijn van duidelijk waarneembare of vastgelegd fysieke handelingen).

Artikel 5 lid 4 heeft de intentie om ervoor te zorgen dat het strafrecht zijn beloop heeft voor het geval geweld, intimidatie of seksuele intimidatie ook een strafbaar feit volgens het Wetboek van Strafrecht inhouden. De commissie mag haar onderzoek voortzetten omdat daaruit arbeidsrechtelijke consequenties zoals disciplinaire maatregelen kunnen voortvloeien. Het is geen schending van het ne bis in idem beginsel wanneer voor dezelfde handelingen rechtsgevolgen voortvloeien voor een rechtssubject vanwege het feit dat ze een overtreding en een strafbare feit inhouden volgens twee verschillende wetten. De omschrijving van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie verschilt van de delictsomschrijvingen in het Wetboek van Strafrecht voor bijvoorbeeld aanranding, mishandeling en verkrachting.

Artikel 6

Volgens artikel 6 lid 1 zullen werknemers hun eigen vertrouwenspersonen aanstellen. De vertrouwenspersoon heeft duidelijk een vertrouwelijke taak en geen onderzoekende/klachten oplossende taak. Dit onderscheidt de functie duidelijk van die van de klachtencommissie en zorgt dat belangenverstrengeling in de taken van de vertrouwenspersoon wordt voorkomen. De vertrouwenspersoon hoeft niet per sé werknemer van die betreffende organisatie te zijn. Eveneens kan de klachtencommissie uit interne of externe personen van die organisatie bestaan. De gender balance is van belang, omdat uit onderzoek blijkt dat meestal vrouwen bijvoorbeeld slachtoffer zijn van seksueel geweld.

In lid 2 wordt het recht aan de werknemers ten overvloede gegeven om de interne klachtenprocedure te verbeteren en aan te scherpen.

De leden 3 tot en met 7 zijn ontleend aan de richtlijnen die vervat zullen worden in de toekomstige conventie en aanbeveling waarover in enige mate toch wel al consensus bestaat, maar meer in het bijzonder de Caricom modelwetgeving (artikel 12-18). In voorstellen die eerder gedaan zijn op het stuk van wetgeving zijn deze procedurenormen ook min of meer voorgesteld. De werkgever, werknemers en getuigen zijn verplicht mee te werken aan het onderzoek van de klachtencommissie. De adviezen aan de werkgever zijn schriftelijk en gemotiveerd. Lid 6 verplicht de werkgever om voorgestelde maatregelen tegen bijvoorbeeld slachtoffers op te volgen en bijvoorbeeld de strafmaat toe te passen. Ook de adviezen die de commissie geeft, bijvoorbeeld over het beleid of maatregelen of acties op korte termijn (zoals trainingen), dienen opgevolgd te worden. Als werkgever deze maatregelen en adviezen niet uitvoert c.q. opvolgt, is hij of zij in overtreding. De Arbeidsinspectie zal sancties kunnen opleggen, omdat de klachtencommissie in geval van nalatigheid van de werkgever, bevoegd is het onderzoeksrapport op te sturen naar de Arbeidsinspectie.

Lid 8 is bedoeld om in te grijpen in de gevallen waar de werkgever (directeur) of zijn vertegenwoordiger zelf de dader is.

Bij artikel 6 zal dienen te worden gelet op de bepaling in de Wet Arbeidsinspectie met betrekking tot andere taken die aan arbeidsinspecteurs worden toegekend en hoe die zich dienen te verhouden tot de kerntaken genoemd in artikel 3 van die wet. Derhalve is het niet uitgesloten dat voor de uitvoering van deze wet enkele organisatorische aanpassingen zullen worden gepleegd.

Artikel 7

Bij de grens van 30 werknemers is uitgegaan van de grens van artikel 5 van de Resolutie van 29 december 1948 no.5687, houdende vaststelling van het Veiligheidsvoorschrift No. 3 (GB 1948 no. 183). Dit artikel wijst de Arbeidsinspectie aan als klachtencommissie voor de kleine bedrijven. Werkgevers blijven conform hun gezagsrelatie bevoegd om klachten ook zelf af te handelen. De werkgever volgt dan het advies van de Arbeidsinspectie op als hij dat advies nodig heeft en ernaar vraagt. Het advies is evenals in het vorige lid bindend.

Bij 7 lid 1 zal de werknemer zelf de klacht bij de Arbeidsinspectie moeten indienen, aangezien van de werkgever niet mag worden verwacht dat hij een klacht tegen zichzelf behandelt of doorverwijst.

Artikel 8

Deze bepaling geeft aan dat de werknemers altijd het recht hebben om direct een klacht bij de Arbeidsinspectie in te dienen. Werknemers zijn dus niet verplicht om een klacht bij de interne klachtencommissie van het bedrijf in te dienen. Deze dienst doet dan een bevel tot het opleggen van maatregelen aan de werkgever. Als hij of zij dit bevel niet opvolgt dan is hij of zij strafbaar en mag de Arbeidsinspectie hem of haar een sanctie opleggen. De dienst heeft voorts het recht om bevelen te geven over werkomstandigheden en procedures en het beleid, welke opgevolgd dienen te worden. De dienst mag de werkplek ook sluiten als er direct gevaar is voor intimidatie of seksuele intimidatie of geweld.

De dienst begeleidt de werkgevers met modelbeleid welke reeds ontwikkeld is.

Bij artikel 8 lid 2 moet het Hoofd van de Arbeidsinspectie letten op de concrete omstandigheden van het geval en de werkgever een redelijk termijn gunnen om maatregelen te treffen.

Artikel 8 lid 6 heeft een bijzonder karakter en is gebaseerd op de nieuwe internationale arbeidsstandaarden die in de maak zijn.

Artikel 8 lid 6 is gericht op de gevallen waar de werkgever (directeur) of zijn vertegenwoordiger zelf de dader is.

Artikel 8 lid 7 is om te voorkomen dat daders van ernstig geweld of seksuele intimidatie strafrechtelijke voor gepleegde misdrijven niet kunnen worden vervolgd omdat ze al voor dezelfde feiten een straf hebben ondergaan ingevolge deze wet.

Artikel 9

Artikel 9 geeft een beroepsmogelijkheid in het kader van goed bestuur tegen besluiten van de Arbeidsinspectie naar analogie van artikel 26 van de Arbeidswet 1963.

Artikel 10

De omgekeerde bewijslast is niet ongebruikelijk en zelf geboden in wetgeving en internationale standaarden om werknemers die onder druk staan, proberen te beschermen. Wat de internationale standaarden betreft kan verwezen worden naar artikel 16 lid e van ILO Aanbeveling No. 206 dat bepaalt dat "The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment should include measures such as: (e) shifting of the burden of proof, as appropriate, in proceedings other than criminal proceedings.

Ook kan verwezen worden naar de ILO-verdragen No. 111 (gelijke behandeling), No. 158 (beëindiging van de dienstbetrekking), No. 135 (en Aanbeveling No. 143 bescherming werknemersvertegenwoordigers) en No. 183 (moederschapsbescherming). Ook in de nieuwe internationale arbeidsstandaarden zal dit worden opgenomen. Dit beginsel is opgenomen in de voorstellen voor aanpassing van het civiele recht en in een Caricom Modelwet die niet seksueel molest expliciet, maar gelijke behandeling in zijn algemeenheid behandelt (Model Harmonisation Act Equality of Opportunity and Treatment in Employment and Occupation).

Artikel 11

Het beschikbaar hebben van gesegregeerde data en de analyse daarvan is zeer essentieel. Het beschikbaar hebben van data en analyses zijn geen vrijblijvendheid meer, maar een essentieel onderdeel van de activiteit van ordening van de arbeidsmarkt. In navolging van de meest recent tot stand gekomen arbeidswetgeving vinden regulier analyses en publicaties plaats, waardoor het publiek betrokken wordt in het debat en aandeelhouder wordt in het te voeren beleid.

Artikel 12

Dit artikel heeft de bedoeling dat er tevens een wet inzake de preventie en de bestrijding van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie wordt ingevoerd voor de landsdienaren en de aan hen gelijkgestelden en wel binnen de termijn van twaalf maanden na de inwerkingtreding van deze wet.

Artikel 14 en 15

Arbeidsinspectie blijft haar rol vervullen met betrekking tot opsporing en vervolging, ook bij dit stuk arbeidswetgeving. Met deze wet wordt specifieke training en het aantrekken van kader puur op basis van kwalificaties een noodzaak, waardoor de complexe materie ten uitvoer kan worden gebracht.

Artikel 16

Na inwerkingtreding van de wet krijgen werkgevers 9 (negen) maanden om hun zaken op orde te stellen. Dat is van belang omdat met name de sancties een essentieel onderdeel vormen van deze wetgeving.

Paramaribo, 10 november 2022,

CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI