



**ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME**

Faculteit der Juridische Wetenschappen

**SEKSUELE INTIMIDATIE OP DE WERKVLOER IN  
RELATIE TOT DE WET GEWELD EN SEKSUELE  
INTIMIDATIE ARBEID**

Thesis ter verkrijging van de graad Bachelor of Laws (LLB)

Bachelor Opleiding Rechten

Minerva Blankendal

Begeleider: Mevr. Mr. R. Djokarto, Llm, MPA, MPH

Paramaribo, januari 2023

## **Voorwoord**

Voor u ligt mijn bachelor thesis, geschreven in het kader van het afronden van mijn studie Rechten aan de Faculteit der Juridische Wetenschappen aan de Anton de Kom Universiteit van Suriname. Het onderwerp is “Seksuele intimidatie op de werkvloer in relatie tot de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid”

Het idee om over dit onderwerp te schrijven is ontstaan vanwege het feit dat dit onderwerp momenteel heel erg actueel is, steeds meer slachtoffers naar buiten treden, de roep om aandacht voor wettelijke bescherming van slachtoffers en potentiële slachtoffers alsook de roep om aandacht voor wetgeving vanuit de werkgevers.

Dit voorwoord wil ik gebruiken om allereerst de Almachtige daarboven te bedanken dat Hij mijn Leidsman is en mij inzicht, wijsheid en kracht geschonken heeft gedurende mijn studieperiode op de opleiding en dat ik mijn thesis met succes heb mogen afronden.

Daarnaast een verdiend dankwoord naar mijn begeleider toe, mevr. Mr. R. Djokarto, Llm, MPA, MPH. Haar wetenschappelijke kennis, motivatie en steun zijn een grote meerwaarde geweest in het realiseren van dit eindwerk. In deze dank betrek ik ook de mede-beoordelaar mevr. Mr. N. Tai Apin voor de kritische inzichten met toegevoegde waarde.

Tenslotte gaat mijn dank ook uit naar drs. P. Etnel, MPA, als voorzitter van commissie ter voorbereiding van meergenoemde wet. Ook dank aan mevr. Lodik, LL.M, hoofd van de Juridische afdeling van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken, mevr. Jahangier, MPA, hoofd Bureau Gender Affairs van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, mevr. Vanenburg, lid van het programma grensoverschrijdend gedrag op de werkplek van stichting Ilse Henar Hiwit, tevens ook vertrouwenspersoon, voorlichter, trainer van eerder genoemd programma met als specialiteit klachtencommissie, beleid en wetgeving en alle respondenten voor hun spontane medewerking aan dit onderzoek.

Last but not least een dankwoord aan mijn moeder drs. Lilian Blankendal, mijn tweeling zus Liselle, MPA, BSc, mijn broertje Samuel Blankendal, BSc, mijn partner en wijlen mijn vader Rudi Blankendal die elk op een eigen manier een inspirator zijn geweest voor mij.

Paramaribo, januari 2023  
Minerva Sylhana Blankendal

## **Lijst van afkortingen**

Art.	Artikelen
Belem Do Para verdrag	Verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen
BW	Burgerlijk Wetboek
CEDAW Commissie	Committee on the Elimination of the Discrimination against Women
ILO	International Labour Organization
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
PW	Personeelswet
UVRM	Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens
V.N.	Verenigde Naties
WvS	Wetboek van Strafrecht

# INHOUDSOPGAVE

## Voorwoord

## Lijst van afkortingen

<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>1 Seksuele intimidatie op de werkplek</b> .....	<b>5</b>
1.1 Inleiding .....	5
1.2 Historische facetten van seksuele intimidatie .....	5
1.3 Definitie seksuele intimidatie.....	6
1.4 Vormen van seksuele intimidatie .....	8
1.5 Oorzaken van seksuele intimidatie op de werkvloer.....	8
1.6 Slachtoffers van seksuele intimidatie op de werkvloer .....	9
1.7 Daders van seksuele intimidatie op de werkvloer .....	10
1.8 Gevolgen seksuele intimidatie op de werkvloer in het persoonlijk leven.....	10
1.9 Gevolgen seksuele intimidatie op het werk.....	10
1.10 Gevolgen seksuele intimidatie op de werkvloer voor de maatschappij .....	11
<b>2. Wetgeving met betrekking tot seksuele intimidatie op de werkvloer</b> .....	<b>12</b>
2.1 Internationale wetgeving .....	12
2.1.1 Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen ....	12
2.1.2 Verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen (Belem Do Para verdrag).....	14
2.1.3 Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten .....	15
2.1.4 Equality in Treatment in Employment and Occupation Convention .....	16
2.2 Nationale wetgeving.....	17
2.2.1 Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid .....	17
2.2.2 Algemene wettelijke bepalingen in Suriname .....	23
<b>3 Opzet en uitvoering van het onderzoek</b> .....	<b>25</b>
3.1 Inleiding .....	25
3.2 De methodische karakterisering van het onderzoek.....	26
3.3 De onderzoekspopulatie en steekproef.....	26
3.4 Het meetinstrument .....	26
3.5 De dataverzameling.....	27

3.6	De dataverwerking .....	28
3.7	De data-analyse .....	28
<b>4.</b>	<b>Resultaten van het onderzoek.....</b>	<b>29</b>
4.1	Inleiding .....	29
4.3	Resultaten met betrekking tot deelvraag 1 .....	31
4.4	Resultaten met betrekking tot deelvraag 2 .....	31
4.5	Resultaten met betrekking tot deelvraag 3 .....	33
4.6	Resultaten met betrekking tot deelvraag 4 .....	34

**Conclusies**

**Aanbevelingen**

**Bronvermelding**

## Inleiding

*“There must be no place for violence and harassment neither in the world of work, nor at home, neither online nor offline and not even on the way to work. Let us work together to ensure the rights to freedom from violence and harassment in the world of work, and to put measures into practice. There is no time to lose”*

*H. E. David Daly, Ambassador of the European Union to the Kingdom of Thailand*

De afgelopen periode is Suriname via de media geconfronteerd geworden met berichten over seksuele intimidatie met name van vrouwen op de werkvloer. Om te bedenken dat het dan gaat over de gevallen waarvan er melding is gemaakt. De conclusie kan al gauw getrokken worden dat er veel meer gevallen zullen zijn van seksuele intimidatie op de werkvloer, maar waarover geen aangifte of melding is gedaan. Wereldwijd zetten diverse organisaties zich in via protestacties, symposia, om dit fenomeen, te voorkomen of te minimaliseren, te zorgen voor een veilige werkplek alsook het bespreekbaar maken van dit fenomeen. Bekend is de Me Too beweging in de Verenigde Staten van Amerika, welke actie door veel landen werd overgenomen.

Conform artikel (hierna: art.) 16 van de Grondwet van Suriname, heeft een ieder recht op persoonlijke vrijheid en veiligheid.<sup>1</sup> Veiligheid kan hier geïnterpreteerd worden in de ruimste zin des woord hetgeen betekent dat burgers zich ook op de werkvloer veilig moeten voelen. Suriname moet zorgdragen voor de persoonlijke vrijheid en veiligheid van de burger. Art. 4 van het verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen stelt dat elke vrouw het recht heeft op erkenning, genot, uitoefening en bescherming van alle mensenrechten en vrijheden zoals neergelegd in regionale en internationale mensenrechten instrumenten.<sup>2</sup> Suriname is partij bij het bovengenoemd verdrag en heeft dit verdrag ook geratificeerd hetgeen betekent dat Suriname zich verbindt aan de bepalingen vastgelegd in dit verdrag en deze dient uit te voeren en na te leven. Dit verdrag verplicht Suriname dus specifieke wetgeving te implementeren in haar nationale wetgeving. Onlangs is in De Nationale Assemblée de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid goedgekeurd.

---

<sup>1</sup> Artikel 16 Grondwet van de Republiek Suriname

<sup>2</sup> Artikel 4 Verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen

Bij seksuele intimidatie gaat het om objectief norm overschrijdende gedragingen en uitingen. Seksuele intimidatie is te omschrijven, op een niet-juridische manier, als ‘geseksualiseerde gedragingen of uitingen die plaatsvinden in een geïnstitutionaliseerde context (bijvoorbeeld arbeid) en op die grond een intimiderend karakter hebben.’<sup>3</sup>

Er wordt zowel op nationaal als internationaal niveau gepleit voor wettelijke bescherming. Het is van eminent belang dat iedere burger geweld en seksuele intimidatie herkent, teneinde te garanderen dat elke burger beschermd is door deze wet. Dit brengt met zich mee dat er een landelijke goed gestructureerde bewustwordingscampagne moet worden uitgezet gericht op mogelijke slachtoffers en potentiële daders.<sup>4</sup>

In deze thesis zal ik mij beperken tot seksuele intimidatie op de werkvloer. De wet zal worden bestudeerd alsook geanalyseerd worden en zal worden nagegaan of deze wet voldoende bescherming biedt.

Conform de nationale en internationale wetgeving is het van eminent belang dat werkgevers zich voldoende inzetten om seksuele intimidatie op de werkvloer tegen te gaan en bescherming te bieden. Verwacht wordt dat daders van zulke handelingen niet ongestraft blijven en dat er gepaste maatregelen worden getroffen tegen de plegers. Naar aanleiding van het bovenstaande is de volgende hoofdvraag geformuleerd voor het onderzoek:

***In hoeverre zal de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid voldoende bescherming bieden voor de werknemers bij het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer?***

Ter beantwoording van de hoofdvraag zullen de volgende deelvragen aan de orde komen:

1. Wat is seksuele intimidatie en seksuele intimidatie op de werkvloer?
2. Welke vormen van seksuele intimidatie zijn er en wat zijn de oorzaken en gevolgen hiervan op de werkvloer?
3. Welke internationale normen zijn er op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer?
4. Welke aspecten in de wet bieden concrete garantie voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer en welke eventuele hiaten zijn er die een effect werking kunnen belemmeren?

---

<sup>3</sup> Vilters 2009, p. 58

<sup>4</sup> <https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/68845> d.d. 15 februari 2022

## **Doel van dit onderzoek**

Met dit onderzoek wordt beoogd om na te gaan of de huidige wet voldoende bescherming biedt voor de werknemers bij het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer en eventuele voorstellen aan te dragen die een bijdrage zullen leveren bij het tegengaan of terugdringen van seksuele intimidatie op de werkvloer.

## **Maatschappelijke relevantie**

In het kader van het garanderen en bevorderen van veilige werkomstandigheden alsook de bescherming van de persoonlijke-, emotionele- en fysieke integriteit van werknemers op de werkplek is de overheid overgegaan tot de aanneming van de wet ten aanzien van geweld en seksuele intimidatie op de werkplek. Dit onderzoek is maatschappelijk relevant, omdat door een bredere discussie de visies van de burgers en andere relevante organisaties over deze wet een belangrijke bijdrage kan leveren voor een breder draagvlak bij de implementatie van deze wet. Seksueel molest mag nooit een voorwaarde zijn voor het betreden van de werkvloer

## **Wetenschappelijke relevantie**

Seksuele intimidatie is op grond van diverse wetten en verdragen verboden. Suriname heeft inmiddels zorggedragen voor de wettelijke regeling door de aanneming van bovengenoemde wet. Deze thesis kan als informatiebron dienen voor hen die meer inzicht wensen te verkrijgen over seksuele intimidatie op de werkvloer in Suriname. Tevens beoogt het een bijdrage te leveren aan deze wet in die zin dat de resultaten kunnen bijdragen wanneer deze wet in uitvoering wordt gebracht.

## **Methode van onderzoek**

Voor het samenstellen van deze thesis is er gebruik gemaakt van literatuur- en rechtsbronnen onderzoek. Voor het literatuur onderzoek is gebruik gemaakt van wetenschappelijke literatuur waaronder juridische publicaties (boeken) waaronder Nederlandse literatuur. Er is voor de Nederlandse literatuur gekozen omdat zij op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer voldoende wettelijke regelingen hebben getroffen. Naast literatuur is er ook gebruik gemaakt van documenten zoals verslagen en rapporten van internationale organisaties. T.a.v. het rechtsbronnen onderzoek zijn verdragen en Surinaamse wetgeving geraadpleegd. Een andere bron die van belang is voor dit onderzoek is de “persoon”. Hierbij is er een enquête onderzoek (200 geënquêteerden) verricht om de meningen en visies van de respondenten te verkrijgen in het kader van een eenvoudige wetsevaluatie. Het gaat dus om een statistische



analyse via Google form waarbij er een grafische weergave gegeven zal worden m.b.t. de meningen van de respondenten. Ook zullen er interviews worden afgenomen met diverse relevante personen en organisaties.

### **Opbouw thesis**

In hoofdstuk 1 zal worden ingegaan op de historie van seksuele intimidatie, het begrip seksuele intimidatie en seksuele intimidatie op de werkvloer. Er zal worden ingegaan op de verschillende vormen, als ook de kwetsbare groepen die slachtoffer worden van dit fenomeen. Verder zal worden ingegaan op de oorzaken en de gevolgen voor de slachtoffers en de maatschappij. In het tweede hoofdstuk zal worden gekeken naar de internationale verdragen op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer en zal een uiteenzetting gegeven worden van de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid met name als het voldoende bescherming biedt voor de werknemers bij het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer. In het derde hoofdstuk komt de opzet en uitvoering van het empirisch onderzoek aan de orde, gevolgd door de onderzoeksresultaten van het empirisch onderzoek welke verwerkt zijn in hoofdstuk 4. Deze thesis wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen en een lijst van de geraadpleegde bronnen en de bijlagen.

# **1 Seksuele intimidatie op de werkplek**

## **1.1 Inleiding**

In de afgelopen periode zijn er vaker berichten verschenen in de media over seksuele intimidatie met name op de werkvloer. Even lijkt het erop alsof het behoort tot de dagelijkse realiteit. Het is een onderwerp dat niet uit de actualiteit weg te denken is. Dit fenomeen is zeer verontrustend vanwege zijn omvang, het veelvuldig voorkomen en het ongemak erover te willen praten, waardoor dit probleem in de taboesfeer blijft hangen. In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de historie en het begrip seksuele intimidatie. Verder zullen de verschillende vormen van seksuele intimidatie besproken worden waarbij ingegaan zal worden op de kwetsbare groepen van seksuele intimidatie, de oorzaken, de gevolgen voor de slachtoffers en de maatschappij. Er wordt op gewezen dat in deze thesis er geen verschil van betekenis gehanteerd zal worden wordt in de begrippen seksuele intimidatie en ongewenst seksueel gedrag. In deze thesis zal over seksuele intimidatie besproken worden, omdat het belangrijk is dat dit gedrag wordt herkend.

## **1.2 Historische facetten van seksuele intimidatie**

Volgens Holtmaat is seksuele intimidatie op de werkplek een eeuwenoud verschijnsel. Zij stelt dat het is ontstaan vanaf het moment dat vrouwen besloten deel te nemen aan betaalde arbeid.<sup>5</sup> Van Bekkum stelt dat in vergelijking met alle omgangsnormen, seksuele intimidatie het meest verborgene is. Hij is de mening toegedaan dat het een probleem is waarover slachtoffers en werkgevers niet graag over willen praten zowel binnen als buiten het bedrijf. De auteur stelt verder dat dit kan komen doordat slachtoffers en hun werkgevers niet weten hoe te handelen bij incidenten van seksuele intimidatie.<sup>6</sup> Schaamte en angst hebben ervoor zorggedragen dat het eeuwenlang onbesproken en in de taboesfeer is gebleven. Door de opkomst van vrouwenbewegingen is sinds eind jaren zeventig dit probleem bespreekbaar geworden. Hiermee kwam ook naar voren dat het veelvuldig voorkomt dat vrouwen worden lastig gevallen op hun werk met als gevolg belemmering of beperking om in vrijheid en rust beroepswerkzaamheden te verrichten.<sup>7</sup> Door deze belemmering of beperking wordt er inbreuk gemaakt op de integriteit van de persoon, met name de geestelijke en fysieke integriteit. Dit betekent inbreuk maken op een mensenrecht. Verder is Holtmaat van mening dat het te maken

---

<sup>5</sup> Holtmaat 1999, p.13

<sup>6</sup> Van Bekkum 2012, p. 65

<sup>7</sup> Holtmaat 1999, p. 13

heeft met een kwestie van arbeidsverhoudingen, omdat de seksuele intimidatie zich voordoet op het werk. Leidinggevenden bij organisaties maken nog te vaak misbruik van hun positie door grensoverschrijdend gedrag. Meestal ten opzichte van vrouwen in een afhankelijke positie. Van zowel het conceptuele als het juridische standpunt, is seksuele intimidatie een vorm van discriminatie op grond van geslacht, in die zin dat het nauw verbonden is met de rollen die zijn toegewezen aan vrouwen en mannen in het sociale en economische leven en op de onvermijdelijke effecten van deze rollen op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.<sup>8</sup>

### **1.3 Definitie seksuele intimidatie**

Voordat geoordeeld kan worden of er sprake is van seksuele intimidatie, moet worden vastgesteld wat hieronder dient te worden verstaan. Er wordt heel gauw een verband gelegd met seksuele handelingen. Het is daarom uitermate belangrijk om voor de éénduidigheid het begrip seksuele intimidatie te belichten. Enkele auteurs en de Surinaamse wetgeving geeft hiertoe een handreiking.

De Surinaamse wetgeving definieert seksuele intimidatie als “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:

- (a) deze derde persoon redelijke 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
- (b) deze persoon daadwerkelijk benadeeld wordt met betrekking tot zijn of haar werkgelegenheid na een afwijzing van de toenadering of verzoek of afkeuring van de benadering”.<sup>9</sup>

De auteurs Bekkum, van & Gouw omschrijven seksuele intimidatie als onwelkome en ongewenste seksuele toenadering, vragen om seksuele gunsten, ander verbaal of lichamelijk contact dat een vijandige of agressieve omgeving te weeg brengt. Ook kan het worden gezien als een vorm van geweld tegen vrouwen (en mannen, die ook slachtoffer van seksuele intimidatie kunnen zijn) en als discriminerende behandeling. In de definitie wordt de nadruk gelegd op het woord 'onwelkom'.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Holtmaat 1999, p. 13

<sup>9</sup> Artikel 1.1h Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid

<sup>10</sup> Van Bekkum e.a., 2007, p. 65

Holtmaat maakt gebruik van de definitie die in Nederland wordt gehanteerd voor seksuele intimidatie. Deze definitie is oorspronkelijk afkomstig uit de Guidelines on Sexual Harassment welke is vastgesteld in 1980 door de U.S. Equal Opportunity Commission welke als volgt luidt:<sup>11</sup> Seksuele intimidatie wordt omschreven als een ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verhaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van een van de volgende punten:

1. Onderwerping aan een dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon
2. Onderwerping aan of afwijzing van een dergelijk gedrag door een persoon, wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken
3. Dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/ of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

De definitie die in Nederland wordt gehanteerd wordt onderverdeeld in:<sup>12</sup>

### **1. Seksuele intimidatie als quid pro quo strategie van de dader**

Quid pro quo betekent voor wat hoort wat. Hier gaat het om vormen van seksuele chantage. De dader is een hiërarchisch hoger geplaatste persoon die misbruik maakt van zijn machtspositie die door middel van chantage seksuele gunsten wil afdwingen in ruil voor een promotie, salarisverhoging, betere werktijden of andere zaken het arbeidsproces aanrakende. Bekeken vanuit de negatieve zin wordt geconcludeerd dat iemand wordt belemmerd in zijn vooruitgang als die geen seksuele gunsten aanbiedt.

### **2. Seksuele intimidatie als conditio of work / Hostile environmental sexual harassment van het slachtoffer**

Hier is er niet direct sprake van vormen van chantage maar heeft wel tot gevolg het ontstaan van een vervelende en bedreigende werkomgeving. Deze vorm van seksuele intimidatie komt voor in een werkomgeving waarin er sprake is van een zogenaamde losse sfeer. Het maken van seksueel getinte grappen, het voorkomen van handtastelijkheden behoren tot de onderlinge omgangsnormen in de betrokken werkeenheden. Deze vorm van seksuele intimidatie is niet

---

<sup>11</sup> Holtmaat 1999, p. 18

<sup>12</sup> Holtmaat 1999, p. 18

gericht op incidenten, maar om een patroon dat zich herhaald. Hier gaat het eerder om ongewenst gedrag van collega's dan hiërarchisch hoger geplaatste personen.

## 1.4 Vormen van seksuele intimidatie

Seksuele intimidatie kan zich in verschillende vormen openbaren, van lichamelijk geweld tot meer subtiele vormen van dwang, seksueel getinte grapjes, ongewenste uitnodigingen om uit te gaan. Dit gedrag kan zich eenmalig voordoen of kan ook herhaaldelijk plaatsvinden. Deze verschijningsvormen kunnen zich uiten in verbale vormen, non-verbale vormen en fysieke vormen. Volgens Holtmaat kunnen de volgende vormen onderscheiden worden:<sup>13</sup>

- ✓ **Verbale vormen:** seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen, opmerkingen met betrekking tot het vrouw-zijn en vertrouwelijkheid, voorstellen tot seksueel contact, afspraakjes met bijbedoelingen, Seksueel sms-jes, appjes of briefjes sturen.
- ✓ **Non-verbale vormen:** iemand lang aanstaren, gluren, (te) dichtbij komen staan, pin-ups in de werkruimte, het op het pc-scherm hebben van internet-sites waarop porno-afbeeldingen zijn te zien, opdringerig gedrag, pesterijen met een seksuele ondertoon.
- ✓ **Fysieke vormen:** lichamelijke contacten van aanraken, de weg versperren, beetpakken, armen om schouders leggen, een klap op de billen of speels knijpen, zoenen, tot aan regelrechte pogingen toe tot aanranding of verkrachting.

## 1.5 Oorzaken van seksuele intimidatie op de werkvloer

Er worden in de literatuur verschillende oorzaken genoemd die ten grondslag liggen aan het ontstaan van seksuele intimidatie op de werkvloer. Enkele hiervan zijn:

- **De tijd die men met elkaar doorbrengt**

Van Bekkum constateert dat collega's veel tijd met elkaar doorbrengen. Dit maakt dat gevoelens van empathie als ook antipathie kunnen ontstaan. Hij stelt ook dat het niet vanzelfsprekend is dat de aantrekkingskracht wederzijds is, of het blijft hierbij of het begin van intimiderend gedrag van de persoon is afgewezen.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Holtmaat 1999, p. 19

<sup>14</sup> Van Bekkum 2012, p. 69

- **Machtsmisbruik.**

Vrouwen lopen een veel grotere kans om hiervan het slachtoffer te worden omdat ze over het algemeen minder macht hebben dan mannen, kwetsbaardere posities bekleden, zelfvertrouwen missen en zijn opgevoed om in stilte te verdragen volgens van Bekkum. Ook kan de dader de intimidatie puur als machtsmiddel gebruiken, zonder dat er gevoelens van sympathie aanwezig zijn. Op deze manier kunnen leidinggevenden hun macht op een onacceptabele wijze proberen te vergroten. Verder wordt vermeld dat aan dit gedrag ook antipathie, frustratie of sadisme ten grondslag kunnen liggen.<sup>15</sup>

- **Maatschappelijke positie van de vrouw**

Boelrijk is van mening dat in sommige samenlevingen seksuele intimidatie direct voorkomt uit de maatschappelijke positie van vrouwen. Waar vrouwen worden beschouwd als tweederangs burgers of als lustobjecten en hun bijdragen niet worden gezien als de moeite waard, als ze worden beperkt tot de rollen van echtgenotes, moeders en laagbetaalde krachten, doet zich seksuele intimidatie vaker voor.<sup>16</sup>

- **Discriminatie**

Tenslotte stellen de auteurs Hubert & Scholten dat seksuele intimidatie ook een vorm van discriminatie is. Als iemand op het werk op geslacht wordt geselecteerd en als de uitoefening van het beroep en de ontwikkeling van de loopbaan wordt belemmerd of zelfs kapot gemaakt om die reden, dan is dat discriminatie.<sup>17</sup>

## **1.6 Slachtoffers van seksuele intimidatie op de werkvloer**

Uit meerdere onderzoeken is gebleken dat seksuele intimidatie veel meer voorkomt bij vrouwen dan bij mannen, hetgeen niet betekent dat mannen geen slachtoffer kunnen worden en dat dit hen niet overkomt. Er is bewust gekozen voor het woord overkomt omdat niemand erom vraagt om geïntimideerd te worden. Kramer e.a. brengen naar voren dat dit vrouwen zijn met een zwak arbeidscontract zoals uitzendkrachten, vrouwen die op oproep basis werken, en stagiaires. Vanwege hun arbeidspositie zijn deze vrouwen kwetsbaar. Hun formele positie kan wel in orde zijn, maar zij staan vaak onder een zwaardere druk dan anderen om zich aan te

---

<sup>15</sup> Van Bekkum 2012 p. 69

<sup>16</sup> Boelrijk, 2003, p. 53

<sup>17</sup> Hubert e.a. 2002, p. 25

passen.<sup>18</sup> Volgens Rubenstein kan elke vrouw ongeacht haar scholingsgraad, leeftijd, opleidingsniveau of beroep slachtoffer worden van seksuele intimidatie op de werkvloer. Hij benadrukt dat er toch een groep vrouwen is die eerder last krijgt van dit ongewenst gedrag ten opzichte van andere groepen vrouwen. Volgens de auteur gaat het in kwestie om vrouwen tussen de 20 jaar – 45 jaar, alleenstaande of gescheiden vrouwen en niet samenwonen met een partner.<sup>19</sup>

## **1.7 Daders van seksuele intimidatie op de werkvloer**

Over het algemeen maken meer mannen zich schuldig aan seksuele intimidatie dan vrouwen. Dit gedrag is afkomstig van werkgevers, collega's op het werk, klanten, vreemden, familieleden, zogenaamde 'vrienden', een groep, of van een functionaris tijdens een sollicitatiegesprek. Er bestaat geen 'blauwdruk' of model voor, het komt in allerlei situaties voor, er zijn veel verschillende types die zich er schuldig aan maken.<sup>20</sup>

## **1.8 Gevolgen seksuele intimidatie op de werkvloer in het persoonlijk leven**

Uit onderzoek blijkt dat slachtoffers van seksuele intimidatie niet voorbereid waren op het intimiderend gedrag van collega's en leidinggevenden en ervaren dit als zeer schokkend en verwarrend waardoor zij niet weten hoe ermee om te gaan wat vanzelfsprekend is. De gevolgen voor het privéleven kunnen zowel van fysieke als psychologische aard zijn. De fysieke gevolgen zijn o.a. posttraumatische stresssymptomen, uitputting, slaapstoornissen en hart- en vaatandoeningen. Bij psychologische gevolgen gaat het om stress, burn-out, verlies van zelfvertrouwen en depressie. Schaamte kan een grote invloed hebben op het slachtoffer vanwege het feit dat zij bang zijn hierover met mensen te praten en zich hierdoor gaan afzonderen waardoor relaties verslechteren stelt Bajema.<sup>21</sup>

## **1.9 Gevolgen seksuele intimidatie op het werk**

De Graaf-Tolkamp is van mening dat seksuele intimidatie een negatieve impact kan hebben voor het werk voor zowel de werknemer als werkgever. Hij geeft aan dat werkgevers last

---

<sup>18</sup> Kramer e.a. 1995, p. 15

<sup>19</sup> Rubenstein, 1987, p. 37

<sup>20</sup> Rubenstein, 1987, p. 37

<sup>21</sup> Bajema 2001, p. 24

ondervinden van seksuele intimidatie omdat slachtoffers gedemotiveerd raken. Hierdoor komt de arbeidssatisfactie van de werknemer in gedrang, het risico op het maken van fouten is groter en wordt de werksfeer in ernstige mate geschaad. Ziekteverzuim van de werknemer is een direct gevolg hiervan. Volgens de auteur kan dit leiden tot arbeidsongeschiktheid en (pogingen) tot zelfmoord en het slachtoffer neemt vaak zelf ontslag.<sup>22</sup> Volgens Bekkum heeft seksuele intimidatie ook negatieve gevolgen voor de werkgever met name financiële consequenties. Dit brengt met zich mee dat nieuw personeel moet worden aangetrokken bij ontslag of overplaatsing. Nieuwe mensen moeten worden ingewerkt of worden opgeleid. Ook kan het bedrijf ernstige immateriële schade oplopen wanneer blijkt dat een incident van seksuele intimidatie naar buiten treedt. Seksuele intimidatie verstoort een gezonde en goede werkrelatie.<sup>23</sup>

### **1.10 Gevolgen seksuele intimidatie op de werkvloer voor de maatschappij**

Voor de maatschappij kan seksuele intimidatie op de werkvloer nadelige gevolgen hebben als regelgeving en beleid vanuit de overheid en particulieren uitblijft. Daders kunnen zich hierdoor oppermachtig voelen doordat zij ongestraft blijven of dat het in de doofpot wordt gestopt of er met een milde straf of berisping vanaf komen. Hierdoor ontstaat er een zekere mate van arbeidsonzekerheid met als gevolg dat de slachtoffers ontslag nemen en soms geen of niet direct werk kunnen vinden waardoor dit kan leiden tot werkloosheid, drankgebruik, drugsgebruik en criminaliteit. Ook zorgt seksuele intimidatie ervoor dat normen en waarden worden verlegd. Vervolgens kan er sprake zijn van het wegtrekken van goed opgeleid kader naar het buitenland waardoor het verschijnsel braindrain ontstaat. Hierdoor gaat de economie van het land achteruit alsook stagnatie in de productiviteit.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> De Graaf-Tolkamp 2008, p. 25-26

<sup>23</sup> Van Bekkum 2012, p. 67

<sup>24</sup> Van Bekkum 2012, p. 67



## **2. Wetgeving met betrekking tot seksuele intimidatie op de werkvloer**

### **2.1 Internationale wetgeving**

De rechten van de mens beperken zich niet alleen tot de landsgrenzen maar ook buiten het grondgebied van een land hetgeen betekent dat ook buiten het grondgebied de rechten van de mens gewaarborgd dienen te worden. Conform art. 1 van het VN handvest is het hoofddoel, het handhaven van de internationale vrede en veiligheid. De belangrijkste rechtsbron is de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens (hierna: UVRM) waarin de fundamentele grondrechten van alle mensen zijn opgenomen.<sup>25</sup> Zoals eerder aangegeven is seksuele intimidatie op de werkplek een mondiaal probleem hetgeen betekent dat er vele landen in de wereld mee te kampen hebben. Er zijn enkele internationale verdragen en organisaties in het leven geroepen die zich bekommeren over dit probleem. Suriname is partij bij enkele internationale verdragen of organisaties aangaande dit probleem. Dit betekent dus dat ook Suriname zich dient te houden aan de verdragsbepalingen opgenomen in het verdrag en moet zorgen voor wetgeving. In de volgende paragrafen zullen de verdragen betrekking hebbende op seksuele intimidatie op de werkplek belicht worden waarbij Suriname partij.

#### **2.1.1 Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen**

Ter uitwerking van een aantal specifieke maatregelen die voorkwamen in de algemene verdragen heeft de Verenigde Naties (hierna: VN) het verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (hierna: VN-Vrouwenverdrag) aangenomen. Dit verdrag werd aangenomen op 18 december 1979 door de Algemene Vergadering van de VN en is 2 jaar later in werking getreden, 1981. Suriname is 1 van de 183 landen die VN-Vrouwenverdrag heeft geratificeerd en wel in 1993.

Bij het VN-Vrouwenverdrag staat centraal dat mannen en vrouwen gelijk zijn en dat de vrouw niet mag worden gediscrimineerd op basis van haar geslacht of seksuele oriëntatie rekening houdende met het feit dat mannen en vrouwen van elkaar kunnen verschillen zowel biologisch als sociaalmaatschappelijk.<sup>26</sup> Verder is verdrag gestoeld op de uitbanning van discriminatie zowel in de publieke als private sfeer. In dit verdrag zijn er geen speciale artikelen gewijd aan seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag.

---

<sup>25</sup> Artikel 1 VN Handvest

<sup>26</sup> VN- Vrouwenverdrag

Conform art. 1 van het VN-Vrouwenverdrag maken alle handelingen die onder de term geweld vallen deel uit van discriminatie. Geconcludeerd kan worden dat de artikelen uit het VN-Vrouwenverdrag van toepassing zijn indien er sprake is van seksuele intimidatie, pesten of geweld.

In art. 2 opgenomen dat de verplichting op staten rust dat zij gendergelijkheid moeten op nemen in hun nationale wetgeving, de discriminerende bepalingen uit hun wetgeving moeten schrappen en nieuwe bepalingen moeten vast stellen om discriminatie van vrouwen tegen te gaan, ervoor zorgen dat er tribunalen en openbare instellingen worden opgericht die effectieve bescherming tegen discriminatie garanderen voor vrouwen en acties ondernemen teneinde alle vormen van discriminatie van vrouwen door individuen, organisaties en ondernemingen uit te bannen.

Verder wordt van staten verwacht dat de garantie gegeven moet worden van fundamentele mensenrechten en fundamentele vrijheden van vrouwen op basis van gelijkheid met mannen op het gebied van politiek, sociaal, economisch en cultureel conform art. 3 van het VN-Vrouwenverdrag.

Vervolgens wordt in art. 4 onderstreept dat van staten wordt verwacht dat zij speciale tijdelijke versnelde maatregelen zullen treffen die niet als discriminatie mogen worden ervaren maar die zorgen voor de feitelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

In art. 11 wordt onder andere een discriminatie verbod benadrukt van vrouwen in het arbeidsproces waarbij de verplichting op de overheid rust om gepaste maatregelen worden getroffen om dit te voorkomen. Verder rust ook de verplichting op de overheid om veilige werkomstandigheden te creëren voor werknemers. De conclusie die hier kan worden getrokken is dat seksuele intimidatie op de werkvloer is verboden.

In art. 24 geeft aan dat de staat de verplichting heeft alle noodzakelijke maatregelen te treffen op nationaal niveau om te komen tot verwezenlijking van dit verdrag.

Om ervoor zorg te dragen dat de lidstaten zich houden aan de verplichtingen in het VN-Vrouwenverdrag, is er een commissie in het leven geroepen, *“the Committee on the*

*Elimination of the Discrimination against Women*” (hierna: CEDAW Commissie) die toezicht houdt op voortgang die landen maken met de uitvoering door middel van rapportages. Twee keer per jaar worden de landenrapporten door de CEDAW Commissie besproken die elke lidstaat om de vier jaar moet opstellen.

Vanaf december 2000 is het *Optional Protocol* in werking getreden hetgeen betekent dat vrouwen die het slachtoffer zijn geworden van discriminatie een beroep kunnen doen op de bepalingen uit het VN-Vrouwenverdrag. Het *Optional Protocol* biedt de mogelijkheid aan de CEDAW Commissie om middels een klacht- en onderzoeksprocedure toe te zien op de naleving van het VN-Vrouwenverdrag door verdragsstaten naast de in het VN-Vrouwenverdrag neergelegde rapportageprocedure.<sup>27</sup> Om als individu een beroep te doen hierop, moet de lidstaat het *Optional Protocol* hebben geratificeerd. Suriname heeft dit nog niet geratificeerd hetgeen betekent dat er geen rechtstreekse werking is voor de slachtoffers.

### **2.1.2 Verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen (Belem Do Para verdrag)**

Op 9 juni 1994 is door de Inter-Amerikaanse Commissie voor Vrouwen, het Inter-Amerikaanse verdrag inzake de Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen (hierna: Belem Do Para verdrag), te Belem do Para Brazilië aangenomen en is binnen negen maanden, op 5 maart 1995 in werking getreden. Suriname is partij bij dit verdrag en heeft dit verdrag geratificeerd op 19 februari 2002 hetgeen betekent dat Suriname zich moet houden aan de bepalingen opgenomen in dit verdrag. In dit verdrag worden alle vormen van geweld tegen vrouwen in het bijzonder seksueel geweld verboden. In tegenstelling tot het VN-Vrouwenverdrag, zijn er in dit verdrag wel specifieke regelingen opgenomen en wordt seksuele intimidatie verboden.<sup>28</sup> In art. 2 wordt aangegeven dat geweld tegen vrouwen zowel fysiek, psychisch en seksueel en dit geweld zich kan voordoen waarbij specifiek is aangegeven dat geweld zich ook kan voordoen op de werkplek.

De artikelen 3 t/m 6 ontfermen zich over de beschermende rechten van de vrouw waarop de vrouw aanspraak maakt zoals vrijwaring van geweld van elke vrouw zowel in het openbaar als private sfeer. Met geweld wordt hier ook bedoeld seksuele intimidatie op de werkvloer. Elke

---

<sup>27</sup> Van Leeuwen 2004, p. 13

<sup>28</sup> Belem Do Para verdrag

vrouw maakt aanspraak op erkenning, genot, uitoefening en bescherming van alle mensenrechten en vrijheden zoals neergelegd in regionale en internationale mensenrechten instrumenten. Ook heeft elke vrouw aanspraak op vrije en volledige naleving van burgerpolitieke, economische, sociale en culturele rechten, en in art. 6 wordt gewag gemaakt dat elke vrouw het recht heeft om gevrijwaard te zijn van alle vormen van discriminatie.<sup>29</sup>

De verplichtingen van de lidstaten zijn weergegeven in de artikelen 7 t/m 9 met name het verbieden van alle vormen van geweld tegen vrouwen, hieronder valt seksuele intimidatie op de werkvloer, het ontwikkelen van beleid ter voorkoming, bestraffing en opheffing van zulk geweld door gebruikmaking van geëigende middelen, zorgdragen voor specifieke maatregelen die gericht zijn op het uitbannen van geweld tegen vrouwen met name seksuele intimidatie op de werkplek.

In gevolge art. 12 zijn individuen, groepen personen of Ngo's bevoegd om een klacht of een zaak aanhangig te maken bij de Inter-Amerikaanse Commissie voor de Rechten van de Mens bij niet naleving van art. 7 van dit verdrag.<sup>30</sup> Dit geldt dus ook voor Suriname omdat Suriname partij is bij dit verdrag. Dit verdrag heeft een rechtstreekse werking omdat vrouwen of organisaties zich rechtstreeks kunnen wenden tot de Inter-Amerikaanse Commissie voor de Rechten van de Mens in tegenstelling tot het CEDAW verdrag.

Suriname heeft sinds kort specifieke wetgeving m.b.t. bovengenoemd onderwerp aangenomen omdat de verplichting op Suriname rust om specifieke wetgeving op te nemen in de nationale wetgeving. De praktijk moet nog uitwijzen hoe deze wet zal uitpakken.

### **2.1.3 Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten**

Op 28 december 1976 heeft Suriname het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (hierna: IVBPR). In dit verdrag zijn de klassieke grondrechten en vrijheden opgenomen.<sup>31</sup> In dit verdrag zijn er geen specifieke regelingen aangetroffen t.a.v. seksuele intimidatie op de werkplek, maar wel bevat dit verdrag artikelen die in relatie kunnen worden gebracht. Zo verbiedt art. 2 discriminatie voor een ieder die binnen het grondgebied verblijft en aan de rechtsmacht is onderworpen. Bij schending van deze rechten en vrijheden zullen effectieve rechtsmiddelen ter beschikking worden gesteld zonder aanzien des persoon. Dit

---

<sup>29</sup> Artikelen 3 t/m 6 Belem Do Para verdrag

<sup>30</sup> Artikel 12 Belem Do Para verdrag

<sup>31</sup> IVBPR

verbod is van toepassing op de burger- en politieke rechten in dit verdrag. Ook in art. 3 komt het gelijke recht van mannen en vrouwen op het genot van alle in dit verdrag genoemde burgerrechten en politieke rechten te verzekeren aan de orde.<sup>32</sup> Dit betekent dat indien er seksuele intimidatie op de werkvloer plaatsvindt, dit zorgt voor inbreuk op de gelijkheid tussen mannen en vrouwen met als gevolg verstoring van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Zoals eerder aangegeven in het VN-Vrouwenverdrag is seksuele intimidatie op de werkplek, een vorm van discriminatie. Conform art. 26 is discriminatie van welke aard dan ook verboden en heeft een ieder recht op gelijke behandeling en bescherming door de wet tegen discriminatie.<sup>33</sup>

Het Mensenrechtencomité van de VN is belast met de naleving van het IVBPR. Suriname heeft sinds kort concrete wetgeving op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer. Het is de taak van de overheid om te zorgen voor concrete wetgeving om vrouwen die het slachtoffer zijn geworden te beschermen zoals aangegeven in art. 2 van dit verdrag.

#### **2.1.4 Equality in Treatment in Employment and Occupation Convention**

De International Labour Organization (hierna: ILO) is opgericht in 1919 en zet zich in voor de bevordering van sociale rechtvaardigheid en internationaal erkende mensen- en arbeidsrechten en streeft haar fundamentele missie na dat sociale rechtvaardigheid essentieel is voor universele en duurzame vrede.<sup>34</sup> Tevens is de ILO de eerste internationale organisatie die aandacht besteedde aan seksuele intimidatie in 1967. De aanpak van het diepgewortelde maatschappelijke probleem over grensoverschrijdend gedrag is terug te vinden in de bekrachtiging van het internationale ILO-verdrag no. 190 en ILO aanbeveling no. 206 tijdens de 108ste Internationale Arbeidsconferentie (ILO) in 2019 aangaande het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkplek. Suriname heeft ook geparticipeerd in deze arbeidsconferentie en heeft gestemd voor de totstandkoming van het nieuw verdrag en de aanbeveling. Suriname moet ILO verdrag no. 109 en ILO aanbeveling no. 206 nog ratificeren. Bij de afsluiting van de conferentie is ook een verklaring aangenomen die lid landen ertoe beweegt om in de komende periode rekening te houden met de veranderende werkplekken, waar veel ICT en digitale kennis worden gebruikt. Er is een beroep gedaan op regeringen om hun instituten te evalueren en te versterken.<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> Artikel 3 IVBPR

<sup>33</sup> Artikel 26 IVBPR

<sup>34</sup> <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

<sup>35</sup> <https://gov.sr/ilo-neemt-verdrag-aan-tegen-geweld-en-seksueel-molest/> d.d. 26 juni 2019

## 2.2 Nationale wetgeving

Suriname heeft onlangs de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid goedgekeurd in De Nationale Assemblee. Het is tevens een grondwettelijke taak van de staat om veilige werkplekken te garanderen conform art. 27c en art. 28 van de grondwet.<sup>36</sup> Met de goedkeuring van deze wet hebben belanghebbenden in Suriname zowel in hoedanigheid van slachtoffer als in hoedanigheid van verdachte, baat. Voorheen konden belanghebbenden zich wenden tot onder meer sociale instanties en advocaten voor respectievelijk het strafvorderlijke- als het arbeidsrechtelijke aspect.<sup>37</sup>

### 2.2.1 Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid

De commissie die belast was met de totstandkoming van deze wet heeft met enkele instituten en maatschappelijke organisaties gezeten voor het verkrijgen van relevante informatie aangaande deze wet. Het is belangrijk om bij het goedkeuren van een wet, deze wet te onderwerpen aan een wetsevaluatie omdat de overheid wil nagaan als nieuwe wetten de beoogde maatschappelijke effecten hebben op de samenleving. De wetsevaluatie die ter sprake is, is de Ex ante, hetgeen inhoudt dat vooraf zo goed als mogelijk, de werking van een wet op de gestelde criteria wordt doordracht. Van te voren worden de gevolgen van een wet zo goed mogelijk in kaart gebracht.

Het doel van deze wet is het bevorderen van veilige werkomstandigheden en het voorkomen van discriminatie op de werkplek. Met discriminatie wordt in dit kader verwezen naar seksuele intimidatie op de werkplek. Ook is het Uitgangspunt van deze wet dat het de verantwoordelijkheid is van de werkgever om in zijn bedrijfsbeleid maatregelen op te nemen ter preventie van seksueel molest en bescherming van slachtoffers op de werkplek.

Deze wet bestaat uit 17 artikelen waarvan seksuele intimidatie is weergegeven in art. 1 als: “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:

---

<sup>36</sup> Artikelen 27C en 28 van de Grondwet van Suriname

<sup>37</sup> [https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/71396\\_d.d.](https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/71396_d.d.) 7 d.d. 7 augustus 2022

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”.<sup>38</sup>

Art. 2 richt zich onder andere op de arbeidsplaatsen in de ruimste zin des woord. Leerlingen, studenten, vrijwilligers genieten ook bescherming in deze wet. Verder is er in dit artikel wel degelijk rekening gehouden met de veranderende maatschappij in de toekomst inzake arbeidsplaatsen.

De verbodsbepalingen van geweld en seksuele intimidatie zijn vervat in art. 3. Dit houdt in dat indien de werkgever deze verbodsbepalingen overtreedt, hij sancties riskeert. Verder dient de werkgever maatregelen te treffen indien er een geval van seksuele intimidatie zich voordoet. In de wet ontbreken de disciplinaire maatregelen die getroffen moeten worden tegenover de pleger. Hiervoor zal de werkgever terug moeten vallen op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de personeelwet. Ook wordt benadrukt dat het slachtoffer van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie, het recht heeft een klacht te deponeren bij de werkgever, de interne klachtencommissie conform art.6 of de Arbeidsinspectie. Dit laatste geeft aan dat het slachtoffer acties kan ondernemen tegen de dader om zodoende beschermd te worden. T.a.v. slachtoffers en getuigen van seksuele intimidatie worden die beschermd door de klachtencommissie indien zij naar voren komen met hun probleem. Werknemers mogen arbeid weigeren in geval van redelijk vermoeden van seksuele intimidatie door de werkgever. Ook worden rechtshandelingen nietig verklaard, die door werkgevers gepleegd zijn om werknemers te benadelen. De werknemer is ook bevoegd om maatregelen te treffen tegen het valselijk beschuldigen van andere personen. Als laatste zal er een klokkenluidersregeling in het leven worden geroepen werknemers en getuigen die willen getuigen uit vrees voor rancune.

Conform art. 4 verplicht de overheid de werkgever om adequate maatregelen te treffen en dit schriftelijk vast te leggen ter voorkoming van geweld en seksuele intimidatie op de werkplek en dit schriftelijk te doen komen aan de Arbeidsinspectie alsook alle werknemers waarbij dit beleid regelmatig of minimaal één (1) keer per jaar wordt besproken door de werkgever met de

---

<sup>38</sup> Artikel 1.1h Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid

werknemers. Het beleid is gericht op preventie en op behandeling en sancties voor het geval overtredingen zijn begaan. Belangrijk in het beleid zijn de bewustwordingsmaatregelen, de sancties, de regeling van de interne klachtenprocedure en speciale aandacht voor kwetsbare groepen en risicovolle werkomstandigheden. De taak van de Arbeidsinspectie is om richtlijnen te geven waar nodig t.a.v. het beleid dat ontwikkeld is door de werkgever.

In gevolge art. 5 rust de verplichting op de werkgever om voorzieningen te treffen waar meer dan 30 werknemers in dienst zijn, door de instelling van een rechtsfiguur, de interne klachtencommissie en klachtenprocedure, waarbij minimaal 3 personen zijn aangewezen door de werkgever en de cao waarvan de meerderheid uit vrouwen bestaat waarbij de klachtencommissie wordt benoemd voor een periode van 2 jaar. De bevoegdheid van de klachtencommissie strekt zich tot het onderzoeken van klachten inzake geweld, intimidatie en seksuele intimidatie en binnen 30 dagen advies uit te brengen aan de werkgever omtrent maatregelen, waaronder ook het ontslag wegens dringende redenen. Het advies van de klachtencommissie is bindend. De werkgever is bevoegd om zonder tussenkomst van de klachtencommissie en Arbeidsinspectie, de dienstbetrekking op te zeggen in gevallen waar het duidelijk is dat er sprake is van seksuele intimidatie, intimidatie of geweld, dit met inachtneming van de zorgvuldige voorbereiding inzake het ontslag alsook de geldende ontslagwetgeving. In dit artikel is er geen regeling getroffen voor werkgevers met minder dan 30 personen in dienst, noch minder voor personen die in de informele sector werkzaam zijn. Met de informele sector wordt gedacht aan de losse arbeiders bv. een tuinman, een huishoudelijke hulp, de goudzoekers, hosselaars. In principe kunnen deze categorie mensen dus geen beroep doen op deze wet en genieten dus geen bescherming. Wil de informele sector ook bescherming genieten van deze wet moeten zij zich aansluiten bij de formele sector. Deze wet is gericht op de private sector.

Het is aan te bevelen dat de klachtencommissie gedurende een onderzoek, ook voorstellen op tafel legt dat betrokken personen tijdens het onderzoek worden geschorst. Deze schorsing moet niet gezien worden als een sanctie maar als een orde maatregel totdat het onderzoek is afgerond zoals Bezemer stelt.<sup>39</sup> Ook beveelt Holtmaat aan om voor de interne klachtencommissie een onafhankelijke en juridisch geschoolde voorzitter te benoemen.<sup>40</sup> Het is dus aan te bevelen dat

---

<sup>39</sup> Bezemer 1996 p. 73

<sup>40</sup> Holtmaat 1999 p. 91



er hiermee rekening wordt gehouden. Concluderend in dit artikel wordt d.m.v. de klachtenprocedure aangegeven de procedure hoe een klacht in te dienen en bij wie dat te doen. Het zou ook handig zijn als er t.a.v. de klachtenprocedure ook een termijn kan worden opgenomen zodat het ook meer duidelijkheid kan bieden aan slachtoffers en dat ook blijkt dat klachten van seksuele intimidatie serieus worden genomen.

Artikel 6 benadrukt dat een rechtsfiguur, met name een vertrouwenspersoon moet worden aangesteld van zowel het vrouwelijk als het mannelijk geslacht welke bijstand zal verlenen aan slachtoffers van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie. De vertrouwenspersoon wordt via de klachtencommissie of Arbeidsinspectie op de hoogte gesteld waar de klacht wordt gedeponereerd. Het geven van adviezen aan de werkgever is de taak van de interne klachten commissie. Ook heeft de interne klachtencommissie de bevoegdheid om de werkgever op te roepen om gehoord te worden over het gerapporteerd geval van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie waarbij de werkgever, werknemers en getuigen verplicht zijn gehoor te geven aan de oproep van de klachtencommissie waarbij ook de verplichting rust op de werkgever om alle relevante informatie te verstrekken en ook de medewerking te verlenen voor het onderzoek. Er wordt van elk gerapporteerd geval een rapportage opgemaakt door de klachtencommissie die ook maatregelen en eventuele adviezen aandraagt in dit rapport welke overhandigd wordt aan de werkgever.

Van de werkgever wordt verwacht dat deze maatregelen en adviezen worden opgevolgd met hieraan een termijn verbonden door de klachtencommissie. Mocht de werkgever nalaten de maatregelen en adviezen van de klachtencommissie uit te voeren, wordt dit gerapporteerd aan de Arbeidsinspectie. De werknemer dient een klacht in bij de Arbeidsinspectie indien de werkgever of de hoogste leidinggevende zich schuldig maakt aan intimidatie. De behandeldingsduur van bovengenoemde klachten ontbreken in deze wet. Het is raadzaam dat er een maximale tijdsduur wordt aangegeven zodat er naar gestreefd kan worden om klachten binnen een bepaalde periode af te handelen en het meer .

Verder is niet bekend als de begeleiding tijdens of na werkuren zal geschieden en hoelang het begeleidingstraject duurt. Voorts is ook onduidelijk als slachtoffers van seksuele intimidatie verplicht zijn gebruik te maken van de diensten in dit geval de vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Hoe staat het in gevallen waarbij de vertrouwenspersoon geen optie is voor het slachtoffer vanwege het feit dat de vertrouwenspersoon een band heeft met de pleger/ dader.

Hoe objectief zal deze vertrouwenspersoon functioneren en heeft een geheimhoudingsplicht. De vertrouwenspersoon is verantwoording verschuldigd aan de leiding waardoor dit het vertrouwelijk karakter blijft waarborgen. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan aan de ene kant bescherming bieden maar aan de andere kant weer niet b.v. in gevallen waar de vertrouwenspersoon een familiale band heeft met de dader of het slachtoffer. In zulke gevallen zou de optie er moeten zijn dat de vertrouwenspersoon het verschoningsrecht heeft.

In deze wet beperken de taken van de vertrouwenspersoon en de klachtencommissie zich alleen tot respectievelijk behandeling, onderzoeken en begeleiden en oplossen van de klacht. Hoe staat het bij situaties wanneer de werkrelatie voor het slachtoffer op zodanige wijze is verstoort dat ontslag voor het slachtoffer de enige optie is. In dit soort gevallen moet het slachtoffer niet aan zijn lot worden overgelaten, maar dat er een ander werk vanuit de vertrouwenspersoon of de commissie wordt geregeld of dat indien het slachtoffer ontslag heeft genomen, hij een redelijk termijn krijgt om een ander werk te zoeken met behoud van salaris.

In art. 8 komt aan de orde dat werknemers niet verplicht zijn zich te wenden tot de interne klachtencommissie waar zij werkzaam zijn voor het indienen van een klacht, maar zij het recht hebben zich te wenden tot het hoofd van de Arbeidsinspectie in geval van seksueel geweld of seksuele intimidatie met als gevolg dat Arbeidsinspectie een bevel doet opleggen aan de werkgever. Niet naleving van het bevel door de werkgever is strafbaar gesteld en heeft de Arbeidsinspectie de bevoegdheid om een sanctie op te leggen. Het opleggen van sanctie aan de werkgever kan ervoor zorgen dat de werkgever zich genoodzaakt en verplicht voelt om beleid te maken of zich te houden aan de richtlijnen van de Arbeidsinspectie.

Art. 9 biedt de mogelijkheid aan de belanghebbende om in beroep te gaan tegen het besluit van het hoofd van de Arbeidsinspectie binnen een termijn van 14 dagen bij de minister.

Artikel 10 van deze wet maakt melding van de bewijslast. Dit houdt in dat het slachtoffer van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie dit onderbouwend moet kunnen bewijzen. In dit artikel wordt de tegenpartij ook in de gelegenheid gesteld zich zowel schriftelijk als mondeling te verweren. Het is belangrijk dat er niet alleen wordt geluisterd naar degene die de klacht indient, maar dat de tegenpartij ook wordt gehoord. Het beginsel van hoor en wederhoor is hier van eminent belang want soms kan het ook voorkomen dat er sprake is van een valse

beschuldiging. In geval van valse beschuldigingen is het raadzaam om ook daaraan sanctie te verbinden om dit te voorkomen.

In artikel 11 rust de verplichting op het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden om data te publiceren op de website van het ministerie aangaande de ontwikkelingen op het gebied van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek door tussenkomst van het Hoofd van de Arbeidsinspectie. Bij het publiceren van de data moet het bovengenoemd ministerie ook zorgdragen voor een persbericht in tenminste 2 dagbladen met de voorgenomen maatregelen die getroffen zullen worden ter voorkoming en bestrijding van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie.

In artikel 12 is vastgelegd dat er wettelijke regels moeten worden vastgelegd inzake de preventie en bestrijding van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie voor de publieke sector en allen die daaraan gelijk zijn.

De strafbepalingen van deze wet zijn geregeld in art. 13. Bij overtreding van de verbodsbepalingen in art. 3 lid 1 treedt art. 13 in werking hetgeen betekent bij overtreding van artikel 3 lid 1 een hechtenis van 12 maanden of een geldboete van SRD 25000,-. Naar mijn inziens kan zowel de hechtenis alsook de geldboete worden verhoogd naar 18 of 24 maanden en voor de geldboete SRD 35000,-. Dit moet als schrik-effect werken zodat daders er goed over nadenken als ze het wel of niet doen. Daders staan er niet bij stil wat voor persoonlijke inbreuk het teweeg brengt op slachtoffers met alle gevolgen van dien aard. Omdat seksuele intimidatie ernstig is moet het ook niet worden gezien als een overtreding maar gewoon als een strafbare feit. In de wet moet de lat voor strafbepalingen hoog gelegd worden zodat mensen er bewust van worden om het niet te doen.

Voor de toezicht en naleving van de wet is het Hoofd van de Arbeidsinspectie belast zoals gesteld in artikel 14.

## 2.2.2 Algemene wettelijke bepalingen in Suriname

Ten tijde van mijn onderzoek waren er nog geen specifieke regelingen in Suriname t.a.v. seksuele intimidatie op de werkvloer. Seksuele intimidatie wordt beschouwd als een vorm van discriminatie o.g.v. geslacht. In de Grondwet zijn enkele bepalingen opgenomen die gelijkheid tussen werknemers garanderen:

- Art. 8 lid 2 Grondwet stelt een discriminatie verbod in. Dit houdt in dat niemand op grond van zijn geboorte, geslacht, ras, taal, godsdienst, afkomst, educatie, politieke overtuiging, economische positie of sociale omstandigheden of enige andere status gediscrimineerd mag worden.
- Art. 9 van de Grondwet stelt dat een ieder heeft recht op fysieke, psychische en morele integriteit. Seksuele intimidatie op de werkvloer maakt een inbreuk op de fysieke, psychische en morele integriteit van de persoon.
- O.g.v. artikel 27 lid 1 sub c rust de verplichting op de overheid de garantie te bieden het recht te creëren voor gelijkheid van kansen bij de keuze van beroep en soort werk en het verbod op discriminatie
- Artikel 28 stelt een discriminatie verbod in dat alle werknemers recht hebben op het verrichten van arbeid onder menswaardige werkomstandigheden om zelfontplooiing mogelijk te maken alsook veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.
- Artikel 29 sub a geeft aan dat het de plicht van de staat is te zorgen voor voorwaarden inzake werk, beloning alsook rust door het treffen van bijzondere regelingen waaronder lonen en arbeidsomstandigheden.

Het Wetboek van Strafrecht kent geen specifieke regelingen voor het strafbaar stellen van seksuele intimidatie. Er zijn slechts algemene wettelijke regels opgenomen die kunnen aanduiden of verwijzen naar seksuele intimidatie op de werkplek. Seksuele intimidatie valt onder zedendelicten. Het kan voorkomen dat seksuele intimidatie op de werkvloer dermate ernstig is, dat er tevens sprake is van een strafbaar feit volgens het Wetboek van Strafrecht (hierna: WvS). De verbale vormen en de non verbale vormen zijn deze niet opgenomen in het WvS . Daarentegen zijn er wel enkele fysieke vormen van seksuele intimidatie opgenomen te waarop het slachtoffer beroep zou kunnen doen te weten Art. 290 WvS, schennis van de eerbaarheid: het wijzen van porno plaatjes, art. 295 WvS verkrachting, art. 299 WvS: feitelijke aanranding, hieronder wordt verstaan iemand tegen zijn wil d.m.v. geweld aanranden, art. 304,

Ontucht met eigen kinderen of afhankelijken: art. 325 WvS eenvoudige belediging, belaging art. 345b WvS.<sup>41</sup>

M.b.t. de civielrechtelijke mogelijkheden voor het slachtoffer in Suriname zijn de volgende bepalingen opgenomen in het Burgerlijkwetboek (hierna: BW) die in relatie gebracht kunnen worden te weten:<sup>42</sup>

- Art. 1368 BW: een onrechtmatige daad. Als de werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie valt dat onder een onrechtmatige daad. Deze onrechtmatige daad is een handeling in strijd met zijn de zorg voor een veilige omgeving. Dit druist in tegen het recht op lichamelijke integriteit, eerbaarheid. Er kan schadevergoeding worden gevorderd door het slachtoffer o.g.v. art. 1386 BW
- Art. 1614x BW: Op grond van dit artikel heeft de werkgever de zorgplicht de nodige werktuigen ter beschikking te stellen alsook te zorgen voor een veilige werkomgeving en bescherming van werknemers. Als de werkgever in gebreke blijft kan de werkgever een beroep doen op schadevergoeding conform lid 2 van dit artikel. Concluderend dat de werkgever wordt verplicht beleid te creëren voor de ter preventie van seksuele intimidatie.
- Art. 1614y BW: De werkgever is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. In dit artikel moet de werkgever alles in het werk stellen om te zorgen voor goede werkomstandigheden voor de werknemer en dat de werkgever zich dient te onthouden van handelingen die betiteld kunnen worden als seksuele intimidatie en maatregelen moet treffen indien zulks geschiedt.

Voor ambtenaren is de Personeelswet (hierna: PW) van toepassing. Het Burgerlijkwetboek en de arbeidswet zijn niet van toepassing op ambtenaren in Suriname. De overheid de grootste werkgever van de ambtenaren. Het is aan te raden dat er ook specifieke bepalingen in de PW worden opgenomen omdat het vaker is voor gekomen dat ambtenaren eens te maken hebben gehad met seksuele intimidatie op werkvloer.

---

<sup>41</sup> Artikelen 204, 259, 290, 299 en 325 Wetboek van Strafrecht

<sup>42</sup> Artikelen 1368, 1614X en 1614IJ Surinaams Burgerlijk Wetboek

### **3 Opzet en uitvoering van het onderzoek**

#### **3.1 Inleiding**

In de vorige hoofdstukken is het theoretisch deel van dit onderzoek uitgewerkt waarbij is gesproken over aspecten die te maken hebben met seksuele intimidatie, de oorzaken en gevolgen hiervan, de verdragen die als doel hebben de rechten van de mens te waarborgen waar Suriname partij bij is en de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid. Verder is ook aan de orde gekomen de civielrechtelijke- en strafrechtelijke mogelijkheden dit onderwerp rakende.

Met dit onderzoek wordt beoogd na te gaan of de huidige wet effectief genoeg is en voldoende garantie biedt ter bescherming van werknemers tegen seksuele intimidatie op de werkplek en om eventuele voorstellen aan te dragen die een bijdrage zouden kunnen leveren bij het tegengaan of terugdringen van het fenomeen seksuele intimidatie op de werkvloer.

De opzet en de uitvoering van het onderzoek worden in dit hoofdstuk uiteengezet. De paragrafen zijn gewijd aan informatie over de methodische karakterisering van het onderzoek, de onderzoekspopulatie en steekproef, het onderzoeksinstrument, de dataverzameling, de dataverwerking en als laatste de data analyse.

Aan de hand van de literatuur en het empirisch onderzoek zal antwoord gegeven worden op de onderzoeksvragen en de centrale vraag. De centrale vraag luidt als volgt:

***In hoeverre zal de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid voldoende bescherming bieden voor de werknemers bij het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer?***

Ter beantwoording van de hoofdvraag zullen de volgende deelvragen aan de orde komen:

- 1. Wat is seksuele intimidatie en seksuele intimidatie op de werkvloer?*
- 2. Welke vormen van seksuele intimidatie zijn er en wat zijn de oorzaken en gevolgen hiervan op de werkvloer?*
- 3. Welke internationale normen zijn er op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer?*
- 4. Welke aspecten in de wet bieden concrete garantie voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer en welke eventuele hiaten zijn er die een effect werking kunnen belemmeren?*

## **3.2 De methodische karakterisering van het onderzoek**

Dit onderzoek is zowel beschrijvend als exploratief met een mix-method karakter. Dit betekent dat dit onderzoek zowel kwalitatief als kwantitatief van aard is. Er is literatuur onderzoek gedaan voor het theoretisch kader door het bestuderen van wetenschappelijke artikelen zowel uit juridische publicaties (boeken) als internetbronnen.

Het onderzoek is beschrijvend, omdat het niet gaat om het ontwikkelen van een nieuwe theorie, maar om inzicht te verkrijgen in hoeverre de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid een bijdrage kan leveren aan het tegengaan van het fenomeen seksuele intimidatie op de werkvloer. Verder is het exploratief, omdat er weinig onderzoek gedaan is of weinig bekend is wat de mening zal zijn over de ontwerpwet en of dit ertoe zal bijdragen aan het tegengaan van het fenomeen seksuele intimidatie op de werkvloer.

Het kwantitatief gedeelte bestaat uit een enquête met gesloten antwoordmogelijkheden en interviews en het kwalitatief gedeelte uit interviews met een open karakter, zodat de gelegenheid tot doorvragen mogelijk is.

Dit onderzoek is een survey-onderzoek, waarbij er een schriftelijk interview door middel van een vragenlijst zal worden afgenomen. Omdat interviewen de aangewezen methode is om attitude, opinies, gevoelens, gedachten of kennis te meten. Tevens zijn schriftelijke interviews tijd besparend, kosten besparend en de anonimiteit van de respondenten is groter (Baarda en Goede de, 2006).

## **3.3 De onderzoekspopulatie en steekproef**

De onderzoekseenheden zijn werknemers van verschillende arbeidssectoren met name de overheid en particuliere sector gevestigd in Paramaribo en varieerden in de leeftijdsklasse 25 jaar tot 65 jaar en ouder. Vanwege de bereikbaarheid, het tijdsaspect en financiële redenen is ervoor gekozen om het onderzoek alleen in Paramaribo te verrichten. De resultaten uit dit onderzoek zijn alleen geldig voor de onderzochte doelgroep.

## **3.4 Het meetinstrument**

Als onderzoeksinstrument is gekozen voor een bestaande vragenlijst. Deze vragenlijst is samengesteld door inzichten en inspiratie op te doen uit de bestudeerde literatuur in relatie tot de centrale vraag en de deelvragen. Verder is ook inspiratie opgedaan door het bestuderen van vragenlijsten gerelateerd aan soortgelijke onderzoeken. Ook een vragenlijst voor het

onderzoeken van seksuele intimidatie in defensie organisaties in Europa heeft waardevolle informatie opgeleverd. Deze vragenlijst meet namelijk verschillende actoren van seksuele intimidatie, waardoor elk deel afzonderlijk gebruikt kan worden.

De vragenlijst die de scribent heeft samengesteld bestaat uit drie categorieën (het algemeen gedeelte, het specifieke gedeelte en een gedeelte waarbij de respondenten zelf voorstellen mogen aandragen omtrent de ontwerpwet). De vragenlijst is opgesteld naar analogie van de onderzoeksvragen.

Hieronder een overzicht van de samenstelling van de vragenlijst.

#### *A. Het algemeen gedeelte*

In het eerste deel wordt algemene informatie verzameld over de onderzoekseenheden (respondenten aan dit onderzoek). Tot de algemene gegevens behoren het geslacht, etniciteit, opleiding, leeftijdscategorie, burgerlijke staat, arbeidssector, dienstbetrekking en arbeidspositie.

#### *B. Het specifiek gedeelte*

In het specifieke gedeelte van de vragenlijst wordt informatie gevraagd gericht op het beantwoorden van de deelvragen. Dit deel van de vragenlijst bestaat uit 15 gesloten vragen met verschillende antwoord categorieën. Voorafgaand aan de vragenlijst is het doel van het onderzoek opgenomen en instructies hoe de vragenlijst ingevuld moet worden.

- Deelvraag 1 heeft betrekking op de begripsomschrijving van seksuele intimidatie en seksuele intimidatie op de werkvloer
- Deelvraag 2 onderzoekt welke vorm(en) van seksuele intimidatie op de werkvloer het meest wordt ervaren en de oorzaken en gevolgen hiervan (vragen 9, 10, 11, 12, 13 en 14)
- Deelvraag 3 onderzoekt welke internationale normen er zijn op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer
- Deelvraag 4 heeft betrekking aspecten in de wet die concrete garanties bieden voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer en eventuele hiaten die een effect werking kunnen belemmeren (vragen 19, 20 en 21 en de afgenomen interviews).

### **3.5 De dataverzameling**

Met betrekking tot de dataverzameling heb ik literatuur bestudeerd, rapporten en brochures gelezen over dit onderwerp, internationale verdragen waarbij Suriname partij is betreffende dit onderwerp alsook de huidige wet geraadpleegd en het Burgerlijkwetboek. Verder heb ik



gebruik gemaakt van het Wetboek van Strafrecht alsook de grondwet van Suriname. Verder ben ik via berichten uit de media op de hoogte dat seksuele intimidatie op de werkvloer plaatsvindt en ook gehoord van medewerkers die dit hebben ervaren. Voor het empirisch onderzoek is er een enquête onderzoek gedaan (200 geënquêteerden) om de meningen en visies van de burgers te verkrijgen in het kader van een eenvoudige wetsevaluatie vooraf. Het onderzoek is gedaan bij zowel de publieke- als particuliere sector. Van het totaal aantal van 200 personen, hebben allemaal de vragenlijst volledig ingevuld. De vragenlijsten zijn door middel van google forms ingevuld door de respondenten waarbij ook de anonimiteit van de respondenten was gewaarborgd. Het onderzoek is zowel onder vrouwen als onder mannen uitgevoerd. De dataverzameling voor het empirisch deel heeft 1 week geduurd. Verder zijn ook interviews afgenomen van mevr. Etnel van de vaste commissie DNA aangaande deze ontwerpwet, mevr. Jahangier, hoofd van de afdeling Genderbeleid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en mevr. Lodik, hoofd van de juridische afdeling van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken en mevr. Vanenburg.

### **3.6 De dataverwerking**

Vanwege het feit dat de vragenlijst waren opgesteld in google forms en het de respondent heeft bereikt via de app en de mail, was het makkelijk om de data te verwerken. Vooraf waren de instellingen gepleegd per vraag voor de verwerking.

### **3.7 De data-analyse**

De data-analyse vond plaats na de dataverwerking. De antwoorden van de vragenlijsten werden per vraag verzameld en vervolgens werden die gegoten in frequentietabellen met een absolute en een relatieve waarde. Er werd een analyse gemaakt aan de hand van de verkregen waarnemingen en deze werden beschreven/ geïnterpreteerd, zodat er daarna conclusies getrokken konden worden. De tabellen werden geïnterpreteerd aan de hand van de meest voorkomende antwoorden. De resultaten van de analyse werden direct onder de tabellen geïnterpreteerd.

## 4. Resultaten van het onderzoek

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek op de deelvragen beschreven. Het onderzoek in hoeverre zal de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid voldoende bescherming bieden voor de werknemers bij het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer wordt onderzocht doormiddel van vijf deelvragen. De resultaten van het onderzoek worden in de volgende paragraaf gepresenteerd, gevolgd door de analyse van de tabellen.

### 4.2 Resultaat van de demografische gegevens van de respondenten

In deze paragraaf worden demografische gegevens van de respondenten verwerkt. Tabel 1A geeft een overzicht van het geslacht, leeftijd, etniciteit, opleiding, burgerlijke staat en tabel 1B een overzicht van de arbeidssector, dienstbetrekking en arbeidspositie.

**Tabel 1 A: frequentieverdeling van de demografische gegevens van de respondenten**

	Geslacht	Leeftijd	Etniciteit	Opleiding	Burgerlijke staat
Score	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs
Man	28				
Vrouw	172				
25 jaar - 35 jaar		15			
35 jaar - 45 jaar		46			
45 jaar - 55 jaar		71			
55 jaar - 65 jaar		46			
Ouder dan 65 jaar		15			
Creool			80		
Hindustaan			37		
Javaan			9		
Indiaan			2		
Marron			7		
Gemengd			60		
Ongeldig			5		
GLO				8	
MULO				7	
IMEAO				9	
HAVO				11	
VWO				14	
HBO				45	
IOL				28	
Universiteit				78	
Alleenstaand					28
Gehuwd					58
Ongehuwd					63
Gescheiden					14
Concubinaat					37

**Tabel 1 B: frequentieverdeling van de demografische gegevens van de respondenten**

	Arbeidssector	Dienstbetrekking	Arbeidspositie
Score	Abs	Abs	Abs
Overheid	107		
Particulier	36		
Parastataal	31		
Eigen onderneming	13		
Anders	13		
Vaste aanstelling bep. Tijd		27	
Vaste aanstelling onbepaalde tijd		112	
Arbeidsovereenkomst		30	
Tijdelijke aanstelling		10	
Freelancer		7	
Anders		14	
Leidinggevende			28
Medewerker			172

**Uit de resultaten van het onderzoek kan het volgende worden afgeleid:**

Aan dit enquête onderzoek hebben in totaal 200 respondenten deelgenomen waarvan de meerderheid bestond uit vrouwen namelijk 86% en 14% uit mannen. Verder kan worden afgelezen dat de meeste respondenten zitten in de leeftijdsklasse van 45 jaar – 55 jaar (N=71), wat neerkomt op 35.5%. Ook blijkt dat de grootste groep respondenten bestaat uit creolen (N = 80) wat neer komt op 40%, gevolgd door de groep gemengd (N = 60 /30%) en Hindoestanen (N = 37) 18.5%. Het blijkt dat de meeste respondenten N = 78 ( 41%) een universitaire opleiding hebben als hoogst genoten opleiding, gevolgd door een HBO opleiding (N= 45), wat neerkomt op 33%. De meeste respondenten die hebben deelgenomen aan dit onderzoek zijn ongehuwd (N=63 = 31.5%), gevolgd door 58 gehuwden (29%). Verder zijn er 34 respondenten (17%) die in concubinaat leven. Uit het resultaat blijkt ook dat de meeste respondenten 53.5% (N=107) werkzaam zijn bij de overheid en 18% (N = 36) bij een particuliere sector, gevolgd door 15.5% (N = 31) bij een parastataal bedrijf. Uit het resultaat blijkt dat 56% van de respondenten (N = 112) een vaste aanstelling voor onbepaalde tijd hebben. Daarnaast werken 30 op basis van een arbeidsovereenkomst. Van de 200 respondenten zijn 172 medewerkers wat neer komt op 86% en 14% van de respondenten heeft een leidinggevende positie ( N = 28).

### **4.3 Resultaten met betrekking tot deelvraag 1**

Deelvraag 1 luidt als volgt: *Wat is seksuele intimidatie en seksuele intimidatie op de werkvloer?* Deze vraag zal vanuit de theorie beantwoord worden. De Surinaamse wetgeving definieert seksuele intimidatie als “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”.

Na de literatuur te hebben gelezen en bestudeerd kan ik mij het beste terugvinden in de definitie van de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid. Seksuele intimidatie maakt een inbreuk op de persoonlijke integriteit van de mens en is heel vaak ongewenst en wordt als onprettig ervaren. Heel vaak is het zo dat door de afwijzing er een gespannen werksfeer ontstaat en dat de persoon in een hoek wordt gedrukt door de werkgever. De dader is een hiërarchisch hoger geplaatste persoon die misbruik maakt van zijn machtspositie die door middel van chantage seksuele gunsten wil afdwingen in ruil voor een promotie, salarisverhoging, betere werktijden of andere zaken het arbeidsproces aanrakende. Bekeken vanuit de negatieve zin wordt geconcludeerd dat iemand wordt belemmerd in zijn vooruitgang als die geen seksuele gunsten aanbiedt. Er is dan sprake van seksuele intimidatie als quid pro quo strategie van de dader. Hier gaat het om vormen van seksuele chantage.

### **4.4 Resultaten met betrekking tot deelvraag 2**

Deelvraag 2 luidt als volgt: *Welke vorm(en) van seksuele intimidatie worden het meest ervaren op de werkvloer en wat zijn de oorzaken en gevolgen hiervan?*

Deze deelvraag wordt onderzocht aan de hand van de volgende vragen: 9, 10, 11, 12, 13 en 14 en de verwerking van het resultaat vindt plaats in tabel 10 en de eigen analyse.

Na raadpleging van de literatuur is komen vast te staan dat over het algemeen veel meer mannen zich schuldig maken aan seksuele intimidatie en dat vrouwen in tegenstelling tot de mannen

eerder het slachtoffer worden zoals aangegeven in hoofdstuk 1.6 en 1.7. Ook is in hoofdstuk 1.7. aangegeven dat vanwege de kwetsbare arbeidspositie van de vrouw, vrouwen eerder het slachtoffer worden. Tot nu toe is het zo dat vrouwen zich niet durven uit te spreken voor seksuele intimidatie op de werkvloer vanwege schaamte en dat dit onderwerp nog steeds in de taboesfeer hangt zoals gesteld in hoofdstuk 1.2. Seksuele intimidatie heeft gevolgen voor het persoonlijk leven die uiteen kunnen lopen van fysieke- tot zowel psychologische aard. Ook heeft seksuele intimidatie gevolgen voor het werk zoals het gedemotiveerd raken van de werknemer, ziekte verzuim van het slachtoffer alsook het leiden tot arbeidsongeschiktheid volgens Bekkum<sup>43</sup>. Als laatst heeft seksuele intimidatie ook gevolgen voor de maatschappij zoals het verleggen van normen en waarden alsook het wegtrekken van kader naar het buitenland zoals aangegeven in hoofdstuk 1.10. Ook uit mijn eigen ervaring met vrienden blijkt dat ze vaak genoeg wel iemand kennen die het slachtoffer is geworden van seksuele intimidatie op de werkplek waarbij het vaak genoeg over vrouwen gaat. Tot nog toe heb ik er vanuit mijn vriendenkring nooit gesproken over een mannelijke slachtoffer.

**Tabel 10: frequentieverdeling van de respondenten naar ervaren vorm, oorzaken en gevolgen van seksuele intimidatie**

	Vraag 9 Gehoord van seksuele intimidatie	Vraag 10 Vorm van seksuele intimidatie	Vraag 11 Kenbaar gemaakt	Vraag 12 Pleger	Vraag 13 Acties ter beëindiging	Vraag 14 Gevolgen
Score	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs
Ja	195					
Nee	5					
Verbaal		333				
Non-verbaal		201				
Fysiek		283				
Ja			77			
Nee			63			
NVT			60			
Mannelijke leidinggevende				61		
Vrouwelijke leidinggevende				0		
Mannelijke Werknemer				75		
Vrouwelijke werknemer				4		
NVT				60		
Ja					92	
Nee					43	
NVT					65	
Geen gevolgen						50
Werk niet meer prettig						58
Ziek geworden						6
Ontslag genomen						11
Overplaatsing gevraagd						13
NVT						62

<sup>43</sup> Bekkum, van 2012, p. 67

Uit het resultaat van deelvraag 2 blijkt dat van de 200 respondenten, 195 al gehoord hebben van seksuele intimidatie op de werkvloer gehoord. Ook blijkt dat alle vormen van seksuele intimidatie voorkomen. Voorbeelden van verbale intimidatie worden het meest genoemd, namelijk 333 keer. Daarnaast worden de non-verbale vormen 201 keer genoemd en de fysieke seksuele intimidatie wordt 283 keer genoemd. 77 respondenten hebben aangegeven dat ze de seksuele intimidatie wel kenbaar hebben gemaakt en in 61 gevallen is de pleger van de seksuele intimidatie een mannelijke leidinggevende geweest en in 75 gevallen was dat een mannelijke werknemer. Het valt op dat geen enkele vrouwelijke leidinggevende zich hieraan schuldig heeft gemaakt, maar wel 4 vrouwelijke werknemers. Ook blijkt dat 92 respondenten acties hebben ondernomen om de seksuele intimidatie te beëindigen. Uit het resultaat valt verder af te lezen dat 50 respondenten geen gevolgen hebben ondervonden van de seksuele intimidatie, maar dat 58 zeggen niet meer prettig te werken. 6 zijn ziek geworden. De overige hebben ontslag genomen of hebben overplaatsing gevraagd.

#### **4.5 Resultaten met betrekking tot deelvraag 3**

Deelvraag 3 luidt als volgt: *Welke internationale normen zijn er op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer?*

Deze deelvraag zal beantwoord worden aan de hand van de internationale verdragen die er zijn aangenomen op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer waarbij Suriname partij is bij deze verdragen te weten:

- Het verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen. Bij verdrag staat centraal dat mannen en vrouwen gelijk zijn en dat de vrouw niet mag worden gediscrimineerd op basis van haar geslacht of seksuele oriëntatie rekening houdende met het feit dat mannen en vrouwen van elkaar kunnen verschillen zowel biologisch als sociaalmaatschappelijk. Verder is verdrag gestoeld op de uitbanning van discriminatie zowel in de publieke als private sfeer. In dit verdrag zijn er geen speciale artikelen gewijd aan seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag.
- Verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen (Belem Do Para verdrag)
- Het Inter-Amerikaanse verdrag inzake de Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen. In dit verdrag worden alle vormen van geweld tegen vrouwen in het bijzonder seksueel geweld verboden. In tegenstelling tot het VN-

Vrouwenverdrag, zijn er in dit verdrag wel specifieke regelingen opgenomen en wordt seksuele intimidatie verboden.

- Het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten. In dit verdrag zijn de klassieke grondrechten en vrijheden opgenomen. In dit verdrag zijn er geen specifieke regelingen aangetroffen t.a.v. seksuele intimidatie op de werkplek, maar wel bevat dit verdrag artikelen die in relatie kunnen worden gebracht.
- De International Labour Organization is opgericht in 1919 en zet zich in voor de bevordering van sociale rechtvaardigheid en internationaal erkende mensen- en arbeidsrechten en streeft haar fundamentele missie na dat sociale rechtvaardigheid essentieel is voor universele en duurzame vrede. De aanpak van het diepgewortelde maatschappelijke probleem over grensoverschrijdend gedrag is terug te vinden in de bekrachtiging van het internationale ILO-verdrag no. 190 en ILO aanbeveling no. 2016 tijdens de 108ste Internationale Arbeidsconferentie (ILO) in 2019 aangaande het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkplek. Suriname heeft ook geparticipeerd in deze arbeidsconferentie en heeft gestemd voor de totstandkoming van het nieuw verdrag en de aanbeveling. Suriname moet ILO verdrag no. 109 en ILO aanbeveling no. 206 nog ratificeren.

Suriname heeft inmiddels zorggedragen voor wetgeving door de aanneming van de Wet Geweld en Seksuele Intimidatie op Arbeid. Met uitzondering van het bovengenoemd ILO verdrag en ILO aanbeveling heeft Suriname de andere verdragen wel geratificeerd.

#### **4.6 Resultaten met betrekking tot deelvraag 4**

Deelvraag 4 luidt als volgt: *Welke aspecten in de wet bieden concrete garantie voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer en welke eventuele hiaten zijn er die een effect werking kunnen belemmeren?*

Deze deelvraag zal beantwoord worden aan de hand van de gesprekken gevoerd met relevante actoren, een analyse van de artikelen 27c en 28 van de Grondwet van Suriname en de vragen 19, 20 en 21.

Door de aanneming van de wet draagt de overheid conform artikel 27 en 28 van de Grondwet van Suriname bij aan het creëren en het verrichten van arbeid onder menswaardige werkomstandigheden om zelfontplooiing mogelijk te maken alsook veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. Voor wat betreft het inhoudelijke is de wet duidelijk dat er vanuit de

werkgevers beleid moet worden gemaakt op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer. Dit geeft aan dat de werkgevers moeten zorgen voor awareness bij de werknemers. Vanwege het feit dat deze wet de werkgevers verplicht om beleid te maken op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer, kan dit ervoor zorgen dat seksuele intimidatie een halt wordt toegebracht of wordt verminderd. Wanneer de werkgever in gebreke blijft, kan de arbeidsinspectie sancties opleggen aan de werkgever waardoor de werkgever verplicht wordt zich aan de wet te onderwerpen. Ook is het zo dat slachtoffers zich rechtstreeks kunnen wenden tot de arbeidsinspectie. Aan de andere kant rust de verplichting op de overheid om voldoende voorlichting te geven rondom seksuele intimidatie op de werkvloer, hoe dit gedrag te herkennen en hoe te handelen. Er moet een landelijk voorlichtingscampagne komen met alle betrokken stakeholders.

**Tabel 11: frequentieverdeling van de respondenten naar het reeds toepassen van juridische interventie en bescherming**

	<b>Vraag 19</b> Geloof in terugdringen van seksuele intimidatie	<b>Vraag 20</b> Geloof in voldoende bescherming aan slachtoffers	<b>Vraag 21</b> Strafmaat van ten hoogste één (1) maand of een geldboete van SRD 50.000
<b>Score</b>	<b>Abs</b>		<b>Abs</b>
Ik heb geloof in	51		
Ik ben neutraal hierover	128		
Ik heb geen geloof in	21		
Ik heb geloof in		52	
Ik ben neutraal hierover		121	
Ik heb geen geloof in		27	
Helemaal eens			30
Eens			49
Deels eens en deels oneens			77
Oneens			32
Helemaal oneens			12

Uit het resultaat van deelvraag 4 blijkt dat van de 200 respondenten slechts 51 geloof hebben dat de nieuwe wet zal zorgen voor het terugdringen van seksuele intimidatie op de werkvloer, terwijl 128 zich neutraal hierover opstellen. Verder valt af te lezen dat slechts 42 respondenten geloof in hebben dat de nieuwe wet voldoende bescherming zal bieden aan slachtoffers van seksuele intimidatie en 121 stellen zich hierover neutraal op. Wat de strafmaat betreft die in de conceptwet is opgenomen, blijkt dat samen 79 respondenten daarmee eens zijn en samen 44 het daarmee oneens zijn, terwijl 77 respondenten het deels eens en deels oneens zijn met de strafmaat die opgenomen is in de wet.

De voorstellen die door de respondenten worden aangedragen bij vraag 23, zijn opgenomen in bijlage 2.



In de wet zijn er concrete aspecten opgenoemd waaronder:

- De reikwijdte op wie deze wet van toepassing is, waar deze wet van toepassing is. Er is dus een duidelijke afbakening uiteengezet
  - De verboden van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie waaraan de werkgever zich moet onthouden. Bij overtreding van de verbodsbepalingen is de werkgever verplicht disciplinaire maatregelen te treffen. Indien de werkgever in gebreke blijft om disciplinaire maatregelen te treffen zal de Arbeidsinspectie inkomen.
  - Er zijn duidelijke richtlijnen aan de werkgever gegeven t.a.v. het uiteen te zetten beleid.
  - Het instellen van een klachtencommissie en de taken van de klachtencommissie
  - Het instellen van een vertrouwenspersoon en de taken van de vertrouwenspersoon
  - De procedure t.a.v. de behandeling, onderzoek en begeleiding wanneer er klachten worden gedeponereerd inzake seksuele intimidatie op de werkvloer
  - Het indienen van een klacht door het slachtoffer bij de klachtencommissie of arbeidsinspectie moet onderbouwd zijn met feiten en de tegenpartij wordt in de gelegenheid gesteld zich zowel mondeling als schriftelijk te verweren.
  - Het ministerie belast met arbeidsaangelegenheden heeft een rapportageplicht t.a.v. de geregistreerde gevallen d.t.k.v. de Arbeidsinspectie op de website
  - De strafbepalingen in deze wet kunnen ook ervoor zorgen dat deze wet een bijdrage kan leveren voor het terugdringen van seksuele intimidatie op de werkvloer omdat het potentiële daders moet weerhouden om zich hieraan schuldig te maken.
- 
- Mevr. Etnel is de mening toegedaan dat middels wetgeving er ruimte wordt geboden dat er handhaving kan komen. Het moment dat er een geval is van seksuele intimidatie op de werkvloer, moet de wet gehandhaafd worden. Verder onderstreept zij dat er in de wet duidelijke richtlijnen worden gegeven hoe te handelen. De mensen worden beschermd wanneer is sprake is van een vorm van seksuele intimidatie of molest door te handelen op basis van de strafmaatregelen voorkomende in deze wet.<sup>44</sup>
  - Mevr. Lodik stelt dat de wet zoals het is aangeboden in DNA niet van toepassing is op ambtenaren. Ze geeft aan dat wat in de wet is opgenomen, een instructie is voor de minister belast met overheidspersoneel aangelegenheden om regelingen te treffen, zodat deze wet ook van toepassing kan zijn op ambtenaren, dus het maken van beleid.

---

<sup>44</sup> Drs P. Etnel, MPA in de functie van voorzitter van de commissie van rapporteurs ontwerpwet betreffende het voorkomen en tegengaan van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid, 11 juli 2022

Ook benadrukt zij dat het Ministerie van Arbeid geen jurisdictie heeft over personele aangelegenheden. De commissie van rapporteurs in DNA en het ministerie van Binnenlandse Zaken zullen na de aanneming van deze wet een bijwet maken gericht op de ambtenaren, dit, omdat de aard van de private en publieke sector verschillen. De werkgever in de private sector heeft een hele andere status dan de werkgever in de publieke sector.<sup>45</sup>

- Volgens de laatste wijzigingen die tijdens diverse consultaties zijn aangebracht, is er een voorstel vanuit het Ministerie van Binnenlandse Zaken gedaan dat er een aparte wet moet komen voor de ambtenaren en dat hiervoor een jaar de tijd wordt gegeven na goedkeuring van de conceptwet stelt mevrouw Jahangier. Eveneens geeft zij aan dat de wet werkgevers verplicht om beleid te maken om seksuele intimidatie en geweld op de werkplek te voorkomen en maatregelen te treffen tegen de pleger van geweld en seksuele intimidatie. Daarnaast zijn de grensoverschrijdende gedragingen gedefinieerd, waardoor zowel werknemer als werkgever weten wat al dan niet geoorloofd is.<sup>46</sup>
- Evenals bovengenoemde personen onderstreept mevrouw Vanenburg dat de wet de werkgever verplicht om beleid te ontwikkelen. Onderdeel van dat beleid is dat er vertrouwenspersonen, klachtencommissies worden aangewezen en sancties worden duidelijk worden vastgesteld. Een werknemer kan hierop een beroep doen. Verder biedt de wetgeving een ruime inspraak aan werknemers zelf bij de formulering van het beleid. De werkgever moet maatregelen nemen ter voorkoming van seksuele intimidatie op de werkvloer dat wil zeggen dat er voorlichting moet worden gegeven over ongewenst gedrag is de mening van mevrouw Vanenburg.<sup>47</sup>

Voor de volledige verslagen van deze gesprekken wordt respectievelijk verwezen naar de bijlagen 4, 5, 6 en 7.

---

<sup>45</sup> Mevrouw Lodik, LL.M, hoofd Juridische afdeling van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken, 2 september 2022

<sup>46</sup> Mevrouw Jahangier, MPA, hoofd Bureau Gender Affairs van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, 29 augustus 2022

<sup>47</sup> Mevrouw Vanenburg, lid van het programma grensoverschrijdend gedrag op de werkplek van stichting Ilse Henar Hewit, tevens ook vertrouwenspersoon, voorlichter, trainer van eerder genoemd programma met als specialiteit klachtencommissie, beleid en wetgeving, 7 september 2022

Voor wat betreft de eventuele hiaten die voor een effect belemmering zouden kunnen zorgen in deze wet kan worden gesteld dat t.a.v. de rechtspersoon in deze de klachtencommissie er een termijnprocedure of behandelingsprocedure moet worden vastgesteld voor het behandelen van klachten inzake seksuele intimidatie zodat het ook meer duidelijkheid kan bieden aan slachtoffers en hiermee het vertrouwen wordt gewekt dat de klachten van seksuele intimidatie serieus worden genomen. Dit bovenstaande geldt ook voor de rechtsfiguur van de vertrouwenspersoon. Voorts is onduidelijk als de slachtoffers van seksuele intimidatie op de werkvloer, verplicht zijn om gebruik te maken van de diensten van de vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Er zou duidelijk in de wet moeten worden opgenomen dat leden van de klachtencommissie of de vertrouwenspersoon het verschoningsrecht hebben in gevallen van belangenverstrengeling. Als laatste kan in de wet worden opgenomen dat de vertrouwenspersoon zich zal inzetten voor de belangen van het slachtoffer indien de werkrelatie zodanig is verstoord dat ontslag de enigste optie is. In dit soort gevallen wordt het dan de taak van de vertrouwenspersoon om het slachtoffer te helpen aan een nieuwe baan.

Wat voor een eventuele belemmering zou kunnen zorgen is het feit dat de seksuele intimidatie niet moet worden aangemerkt als een overtreding maar als een ernstige strafbare feit en dat geldboetes zoals aangegeven in de wet worden verhoogd.

Concluderend vanuit de eigen analyse is dat de wet een degelijke bijdrage kan leveren bij het bescherming bieden voor de werknemers bij het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer. Vanuit de overheid zal er een goede aanpak moeten komen waaronder een landelijke voorlichtingscampagne, toezicht en naleving op de wet zodat deze wet vruchten kan afwerpen. Een ex-post evaluatie zal uitwijzen wat de werking is van deze wet en waar nodig bij te stellen.

## Conclusies

Seksuele intimidatie op de werkplek kan overal plaatsvinden, binnen en buiten de werkplek en kan iedereen overkomen ongeacht scholing, ras of huidskleur.

De centrale vraag *In hoeverre zal de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid voldoende bescherming bieden voor de werknemers bij het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer en welke mogelijke hiaten komen voor in deze wet?*

Suriname heeft diverse internationale verdragen geratificeerd op het gebied van het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer met name het VN-Vrouwenverdrag, het Belem Do Para verdrag, het BUPO verdrag. Als meest recente verdrag heeft Suriname voorgestemd voor de totstandkoming van het ILO verdrag no. 190 en ILO aanbeveling no. 206 inzake het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer en moet dit verdrag nog ratificeren.

Er kan worden aangegeven dat met de aanneming van de wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid er specifieke wetgeving is gemaakt op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer. Met het hebben of maken van wetgeving en beleid zullen slachtoffers geneigd zijn een klacht in te dienen. Hierdoor hebben slachtoffers vertrouwen in de werkgever dat ze serieus worden genomen. De werkgever wordt beschermd o.b.v. het maken van beleid en de werknemer wordt beschermd o.b.v. het beleid van de werkgever t.a.v. preventie van seksuele intimidatie ook als bescherming van slachtoffers van seksuele intimidatie. Ook zorgt de aanneming van de wet voor het bevorderen van veilige werkomstandigheden op basis van de fundamentele internationale arbeidsstandaarden inzake gelijke behandeling van de Internationale Arbeidsorganisatie en de regionale arbeidsstandaarden van de Caribische Gemeenschap.

Door het beleid kunnen toekomstige daders weerhouden worden vanwege het feit dat dit gedrag wordt herkend en preventieve maatregelen getroffen kunnen worden. Ook worden werknemers assertief gemaakt t.a.v. seksuele intimidatie op de werkvloer en kunnen zij ook ervoor zorgen dat dit onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt tussen collega's onderling en kunnen zij ook sociale controle uitoefenen onder elkaar.

In de wet komen er aspecten voor die duidelijke richtlijnen geven omtrent het beleid en de interne klachtenprocedure. Voor wat betreft het onderdeel beleid is concreet aangegeven hoe het beleid moet worden gemaakt in samenspraak met de betrokken actoren. De rol en taak van de arbeidsinspectie is duidelijk uiteengezet in deze wet. Verder wordt in deze wet aangegeven

dat er een klachtencommissie in het leven moet worden geroepen, de taken van de klachtencommissie alsook de introductie van de vertrouwenspersoon met de taken en bevoegdheden. In deze wet worden zowel de werkgever als de werknemer beschermd. Het opleggen van sancties door de arbeidsinspectie aan werkgevers die zich niet houden aan de wet verplicht de werkgever om beleid te maken en zich te houden aan de wet. Ook is er een duidelijke strafbepaling in de wet opgenomen. Ook heeft deze wet bepaald dat er een rapportage plicht is t.a.v. het aantal gevallen van seksuele intimidatie.

Verder is het van eminent belang dat er een landelijke voorlichtingscampagne komt ten einde seksuele intimidatie te herkennen en te voorkomen en dat er toezicht en naleving komt op de wet.

De eventuele hiaten die voor een effect belemmering zouden kunnen zorgen in deze wet zijn onder andere:

- Het ontbreken van een duidelijke termijnprocedure of behandelingsprocedure van de klachtencommissie voor het behandelen van klachten inzake seksuele intimidatie zodat het ook meer duidelijkheid kan bieden aan slachtoffers en hiermee het vertrouwen wordt gewekt dat de klachten van seksuele intimidatie serieus worden genomen. Dit bovenstaande geldt ook voor de rechtsfiguur van de vertrouwenspersoon.
- Onduidelijk als slachtoffers van seksuele intimidatie op de werkvloer, verplicht zijn om gebruik te maken van de diensten van de vertrouwenspersoon binnen de organisatie. Er zou duidelijk in de wet moeten worden opgenomen dat leden van de klachtencommissie of de vertrouwenspersoon het verschoningsrecht hebben in gevallen van belangenverstrengeling.
- Dat seksuele intimidatie niet moet worden aangemerkt als een overtreding maar als een ernstige strafbare feit en dat geldboetes zoals aangegeven in de wet worden verhoogd.

Geconcludeerd kan worden dat de aanneming van de wet een bijdrage kan leveren voor het tegengaan van het aantal gevallen van seksuele intimidatie op de werkvloer omdat er nu specifieke maatregelen getroffen moeten worden en sancties opgelegd zullen worden aan daders en dus bescherming wordt geboden aan de werknemers op de werkvloer.

## **Aanbevelingen**

In deze paragraaf worden er enkele aanbevelingen gedaan, waarvan het de bedoeling is bij overname hiervan, te letten op de toepasbaarheid door de verschillende doelgroepen. Naar aanleiding van het onderzoek kunnen de volgende aanbevelingen gedaan worden.

### **Aanbeveling aan werknemers**

- Indien werknemers geconfronteerd raken met enige vorm van seksuele intimidatie, moet dit duidelijk kenbaar gemaakt worden dat dit gedrag niet gewenst is en als onprettig wordt ervaren. Een ieder moet zich ervan bewust zijn dat seksuele intimidatie een ieder kan overkomen ongeacht de leeftijd, scholingsgraad of functie. Daarom is het raadzaam alert te zijn en te alle tijden de geestelijke en persoonlijke integriteit te beschermen.

### **Aanbeveling aan bedrijven en instanties**

- Voor alle bedrijven en instanties is het een wettelijke plicht dat er beleid wordt gemaakt op het gebied van seksuele intimidatie en dat dit schriftelijk wordt vastgelegd en elke werknemer beschikt over dit beleidsplan en jaarlijks wordt bijgesteld.
- Het personeel moet getraind worden in het herkennen en omgaan met seksuele intimidatie.

### **Aanbevelingen aan de samenleving**

- Seksuele intimidatie is een algemeen probleem dat nationaal en landelijk aangepakt moet worden. Er moet alles in het werk gesteld worden om dit probleem aan te pakken en te voorkomen. Gebruik het recht/de plicht van sociale controle.

### **Aanbeveling aan de overheid**

- De strafbepalingen in de wet moeten naar mijn inziens aangepast worden omdat de hechtenis van 12 maanden en de geldboete van SRD 25000,- te weinig is. Ook moeten de feiten niet gezien worden als overtredingen maar een ernstige strafbare feiten
- Er moet een landelijke voorlichtingscampagne komen vanuit de overheid met diverse stakeholders en het bedrijfsleven zodat de voorlichting alle lagen van de bevolking bereikt.
- De wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid vergt nader onderzoek m.b.t. de werking en de effectiviteit van de wet.

## **Bronvermelding**

### **Literatuur**

#### **Bajema 2001**

C. Bajema, Omgaan met ongewenst seksueel gedrag op school. *Coping strategieën van jongeren in het voortgezet onderwijs*. Assen: Van Gorcum 2001.

#### **Boelrijk 2003.**

M.N.A. Boelrijk, Gewenst bij ongewenst gedrag. Communicatie over Arbeidsomstandigheden, (seksuele) intimidatie en het klachtrecht (P&O in uitvoering). Alphen aan de Rijn: Kluwer 2003.

#### **De Graaf-Tolkamp 2008**

C.G.W. De Graaf-Tolkamp, Seksuele intimidatie op het werk: een aantasting van de menselijke waardigheid: *een onderzoek naar de betekenis en de gevolgen van seksuele intimidatie op het werk voor de (juridische) praktijk*. Zutphen: Uitgeverij Paris, 2008

#### **Hubert & Scholten 2000.**

A.B. Hubert & C.M. Scholten. Ongewenste omgangsvormen op het werk. *Een onderzoek naar pesten, seksuele intimidatie en racisme*. Amsterdam: FNV (ook verschenen als brochure, getiteld: Aanpak ongewenste omgangsvormen op het werk), 2000.

#### **Holtmaat 1999**

R. Holtmaat, Seksuele intimidatie op de werkplek. *Een juridische gids*, 1999 Ars Aequi Libri, Nijmegen

#### **Kramer e.a. 1995**

M. Kramer, W. Bezemer, A. Kuipers, P. de Savornin Lohman, C. Steinmeltz. Seksuele intimidatie, agressie en geweld, Alphen aan den Rijn, 1995.

#### **Rubenstein 1987**

M. Rubenstein. The dignity of women at work, Commissie van de Europese Gemeenschap, Brussel, Doc.V/412 /87.

### **Van Bakkum 2012**

W.J van Bakkum, Ongewenst gedrag op het werk, *Beschrijving van knelpunten en praktische oplossingen voor medewerkers en management*, Den Haag 2012

### **Van Bakkum & Gouw 2007**

P van Bakkum, A. Gouw. Ongewenste omgangsvormen op de werkvloer, eerste druk, Arbo informatieblad nr 41, SDU, Den Haag 2007.

### **Vilters 2009**

R. Vilters. Omgaan met seksuele intimidatie. *Juridische praktijkgids ongewenst gedrag*. Boom uitgevers Den Haag, Den Haag, 2009.

### **Verdragen**

- Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen
- Verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen
- Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
- VN-Handvest

### **Wetgeving**

- Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid
- Grondwet van Suriname
- Surinaams Burgerlijkwetboek
- Wetboek van Strafrecht van Suriname
- Personeelswet van Suriname

### **Websites**

- <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
- <https://gov.sr/ilo-neemt-verdrag-aan-tegen-geweld-en-seksueel-molest/> d.d. 26 juni 2019
- <https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/68845> d.d. 15 februari 2022
- <https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/71396> d.d. 7 d.d. 7 augustus 2022



## **Rapporten/ verslagen**

- M. Sax, J. Talman, N. Hippert en M. Engelen. Seksuele intimidatie op de werkvloer. *Een onderzoek onder werknemers en werkgevers naar meldingen en schriftelijke klachten*, Leiden, 2021
- F.C. Van Leeuwen. Het Facultatief Protocol bij het VN-Vrouwenverdrag: *klagen over vrouwendiscriminatie*. Uitgeverij: Clara Wichmann Instituut, Amsterdam, 2004

## **Geïnterviewden**

- Mevr. drs. Patricia Etnel, MPA. Voorzitter commissie van rapporteurs betreffende de ontwerpwet geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid, d.d. 11 juli 2022
- Mevr. Lodik, hoofd Juridische Afdeling, Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken, d.d. 2 september 2022
- Mevr. Jahangier, hoofd Bureau Gender Affairs, Ministerie van Binnenlandse Zaken, d.d. 29 augustus 2022
- Mevr. Vanenburg, lid van het programma grensoverschrijdend gedrag op de werkplek van stichting Ilse Henar Hiwit, tevens ook vertrouwenspersoon, voorlichter, trainer van eerder genoemd programma met als specialiteit klachtencommissie, beleid en wetgeving, d.d. 7 september 2022

## Bijlage 1

### Enquête formulier

Beste respondent,

Ter afronding van mijn bachelor opleiding aan de Faculteit der Juridische Wetenschappen van de Anton de Kom Universiteit van Suriname zal ik een onderzoek doen om na te gaan in hoeverre de ontwerpwet betreffende het voorkomen en tegengaan van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid een bijdrage zal leveren aan het terugdringen van seksuele intimidatie op de werkvloer. Door het invullen van deze vragenlijst, kunt u helpen een bijdrage te leveren aan het zichtbaar maken en verzamelen van concrete data over deze problematiek en ook uw mening geven over deze ontwerpwet. Bij het invullen van de vragenlijst kan het om uw eigen ervaring gaan of een ervaring van een andere betrokkene waarvan u op de hoogte bent.

De vragenlijst bestaat uit algemene- en specifieke vragen. Uw antwoorden worden correct en vertrouwelijk behandeld en worden uitsluitend voor dit onderzoek gebruikt. De vragenlijst is volkomen **anoniem**.

Heel hartelijk bedankt voor uw medewerking!

Aangezien ik uw mening wil weten over de ontwerpwet betreffende het voorkomen en tegengaan van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid, is het belangrijk dat u het begrip seksuele intimidatie op de werkvloer op dezelfde manier interpreteert als bedoeld in deze thesis. Wanneer u het begrip ziet staan, wordt daarmee het volgende bedoeld:

*“Seksuele intimidatie op de werkvloer is een vorm van ongevraagde of ongewenste handelingen en gedragingen, verzoeken om seksuele gunsten of andere verbale, non-verbale of lichamelijke handelingen en gedragingen van seksuele aard, die de werk- of studiesfeer negatief kunnen beïnvloeden (auteur.....)”*

#### **Instructies voor het invullen**

Leest u de vragen/ uitspraken aandachtig.

- Het gaat om persoonlijke meningen en antwoorden waarbij eerlijke antwoorden belangrijker zijn dan sociaal wenselijke antwoorden.
- Gelieve alle vragen in te vullen.

## Algemene vragen

1. Geslacht
  - Man
  - Vrouw
  
2. Leeftijdscategorie
  - Tussen de 25 en 35 jaar
  - Tussen de 35 en 45 jaar
  - Tussen de 45 en 55 jaar
  - Tussen de 55 en 65jaar
  - Ouder dan 65 jaar
  
3. Etniciteit
  
4. Wat is uw hoogst genoten opleiding?
  - Glo
  - MULO
  - Imeao
  - Havo
  - VWO
  - Universiteit
  - HBO
  - IOL
  - Anders
  
5. Burgerlijke staat
  - Alleenstaand
  - Gehuwd
  - Ongehuwd
  - Gescheiden
  - Concubinaat
  - Anders
  
6. Waar bent u werkzaam?
  - Overheid
  - Particuliere sector
  - Parastataal bedrijf
  - Eigen onderneming
  - Anders
  
7. U bent werkzaam op basis van:
  - Vaste aanstelling bepaalde tijd
  - Vaste aanstelling onbepaalde tijd
  - Arbeidsovereenkomst
  - Tijdelijke aanstelling
  - Freelancer
  - Anders

8. Bent u binnen uw beroep medewerker of leidinggevende?

Medewerker

Leidinggevende

### Onderdeel specifieke vragen

9. U heeft eerder gehoord over seksuele intimidatie op de werkvloer

Ja

Nee

10. Hieronder kunt u aankruisen als u of iemand die u kent seksuele intimidatie op de werkvloer heeft ervaren en van welke aard. Er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

No	Stelling ongewenst gedrag en ondervonden last	
1	Seksueel getinte opmerkingen en grappen	
2	opmerkingen met betrekking tot het vrouw-zijn en vertrouwelijkheid	
3	Voorstellen tot seksueel contact	
4	afspraken met bijbedoelingen	
5	Seksueel sms-jes, appjes of briefjes sturen	
6	Lang aanstaren, gluren	
7	Te dichtbij komen staan op iemand	
8	pin-ups in de werkruimte	
9	het op het pc-scherm hebben van internet-sites waarop porno-afbeeldingen zijn te zien	
10	opdringerig gedrag	
11	pesterijen met een seksuele ondertoon	
12	Lichamelijke contacten van aanraken	
13	de weg versperren	
14	Beetpakken	
15	Armen om schouders leggen	
16	Een klap op de billen of speels knijpen	
17	Zoenen	
18	Pogingen tot aanranding	
19	Pogingen tot verkrachting	
20	Geen ervaring met seksuele intimidatie	

**U mag bij elke vraag slecht één antwoord aanvinken.**

11. Heeft u of degene die last heeft ondervonden van seksuele intimidatie op de werkvloer, dit kenbaar gemaakt?

Ja

Nee

Niet van toepassing

12. Wie was de pleger van deze seksuele intimidatie?
- Een mannelijke leidinggevende
  - Een vrouwelijke leidinggevende
  - Een mannelijke werknemer
  - Een vrouwelijke werknemer
  - Niet van toepassing
13. Heeft u/ zijn er acties ondernomen om de seksuele intimidatie te beëindigen?
- Ja
  - Nee
  - Niet van toepassing
14. Welke gevolgen heeft de seksuele intimidatie op u of degene die dat heeft ondervonden gehad?
- Geen gevolgen
  - Werkt niet meer prettig
  - Ziek geworden
  - Ontslag genomen
  - Overplaatsing aangevraagd
  - Niet van toepassing
15. Is er binnen uw werkkring beleid of zijn er regels ter bescherming van werknemers tegen seksuele intimidatie?
- Er is beleid/regels
  - Er is geen beleid/geen regels
  - Ik ben niet bekend daarmee
16. Vindt u dat er voldoende voorlichting is met betrekking tot seksuele intimidatie op de werkvloer?
- Nee helemaal geen voorlichting
  - Er is weinig voorlichting
  - Ja er is voldoende voorlichting
17. Bent u van mening dat het van eminent belang is dat er speciale wetgeving gemaakt moet worden op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer?
- Helemaal eens
  - Eens
  - Deels eens en deels oneens
  - Oneens
  - Helemaal oneens
18. Bent u op de hoogte dat de overheid bezig is met het maken van specifieke wetgeving voor seksuele intimidatie op de werkvloer?
- Niet op de hoogte
  - Ja op de hoogte

19. Heeft u geloof in dat de nieuwe wet zal zorgen voor het terugdringen van seksuele intimidatie op de werkvloer?
- Ik heb er geloof in
  - Ik ben neutraal hierover
  - Ik heb er geen geloof in
20. Heeft u geloof in dat de nieuwe wet voldoende bescherming zal bieden aan slachtoffers van seksuele intimidatie op de werkvloer
- Ik heb er geloof in
  - Ik ben neutraal hierover
  - Ik heb er geen geloof in
21. In de concept wet is er een strafmaat opgenomen van ten hoogste één (1) maand of een geldboete van SRD 50.000,-. Bent u het eens met de hoogte van de strafmaat?
- Helemaal eens
  - Eens
  - Deels eens en deels oneens
  - Oneens
  - Helemaal oneens
22. Zijn er volgens u voldoende juridische interventies vanuit de overheid toegepast tegen seksuele intimidatie op de werkvloer en bieden deze interventies voldoende bescherming?
- Nee niet voldoende
  - Het kan passeren
  - Voldoende
23. Welke voorstellen heeft u voor het opnemen van maatregelen in de wet ter bestrijding van seksuele intimidatie op de werkvloer.
- U mag twee voorstellen opschrijven.

## Bijlage 2

### Analyse van de vragen 15, 16, 17, 18 en 22 van het enquête onderzoek

**Tabel 12: frequentieverdeling van de respondenten naar het reeds toepassen van juridische interventie en bescherming**

	Vraag 15 Beleid en regels	Vraag 16 Voorlichting	Vraag 17 Speciale wetgeving	Vraag 18 Op de hoogte van wetgeving	Vraag 22 Juridische interventies en bescherming
Score	Abs	Abs	Abs	Abs	Abs
Er is beleid/regels	78				
Er is geen beleid/ geen regels	33				
Ik ben niet bekend daarmee	89				
Ja er is voldoende voorlichting		19			
Er is weinig voorlichting		127			
Nee helemaal geen voorlichting		54			
Helemaal eens			148		
Eens			42		
Deels eens en deels oneens			9		
Oneens			0		
Helemaal oneens			1		
Ja op de hoogte				99	
Niet op de hoogte				101	
Nee niet voldoende					163
Het kan passeren					35
Voldoende					2

Uit het resultaat blijkt verder dat 89 respondenten hebben aangegeven niet bekend te zijn of er regels zijn ter bescherming van werknemers tegen seksuele intimidatie in hun werkkring. Het blijkt dat bij 78 respondenten binnen de werkkring wel beleid/regels zijn en 33 respondenten geven aan dat binnen hun werkkring beleid/regels ontbreken. Met betrekking tot voorlichting over seksuele intimidatie op de werkvloer zijn 127 van de 200 respondenten het mee eens dat er weinig voorlichting hierover is. Daarnaast geven 54 respondenten aan dat er helemaal geen voorlichting is en slecht 19 respondenten zijn de mening toegedaan dat er voldoende voorlichting is. Uit het resultaat blijkt verder dat 148 respondenten het helemaal eens zijn dat het van eminent belang is dat er speciale wetgeving gemaakt moet worden op het gebied van seksuele intimidatie op de werkvloer. Van de 200 respondenten zijn 101 niet op de hoogte dat de overheid bezig is met het maken van specifieke wetgeving voor seksuele intimidatie op de werkvloer, terwijl 99 respondenten dat wel weten. Als laatst vinden 163 respondenten dat er niet voldoende juridische interventies zijn toegepast vanuit de overheid tegen seksuele intimidatie op de werkvloer en dat deze juridische interventie niet voldoende bescherming bieden terwijl 2 respondenten de mening zijn toegedaan dan er wel voldoende juridische interventies vanuit de overheid worden toegepast en die voldoende bescherming bieden voor het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer.

## Bijlage 3

### Samenvatting van de meest gedane voorstellen

23. Welke voorstellen heeft u voor het opnemen van maatregelen in de wet ter bestrijding van seksuele intimidatie op de werkvloer? U mag twee voorstellen opschrijven.

<b>Voorstellen die neerkomen op straffen</b>
Oneervol ontslag met onmiddellijke ingang
Behalve geldboeten met men ook een straf uitzitten
Straffen en extreme hoge boetes
Schorsing met aftrek van; salaris voor 6 maanden en verlofdagen van 1 kalender jaar en bij ziekmelding geen uitbetaling.
<b>Voorstellen met betrekking tot intern beleid</b>
Dat er vertrouwenspersonen aangesteld worden en dat de controle is op de wet
Stel een beleid op waarin duidelijke sancties (schorsing, officiële waarschuwing) staan op overtreding. Laat werknemers duidelijk weten dat seksuele intimidatie onder geen enkele voorwaarde geaccepteerd wordt.
Dat je als werknemer veilig en beschermd moet voelen op de werkplek zodat er een prettige sfeer moet zijn. De wet moet daarin in die voorwaarden voorzien
Er moet meer voorlichting komen voor alle werkgevers
Goede HR en leidinggevenden die zulke situaties kunnen afhandelen.
Er moet duidelijke regelgeving hierover komen
Ook bekendmaking geven via social media. Dus awareness
Moet niet alleen op wet blijven, maar er moet ook actie ondernomen worden.
Posters plaatsen op kantoren met tekeningen / teksten om de werknemers bewust te maken wat seksuele intimidatie is en hoe te stoppen.
<b>Voorstellen met betrekking tot overheidsbeleid</b>
Het moet gelden voor een ieder. De dader moet niet beschermd worden door geen enkel partij voorzitter, want dat zien we wel gebeuren. En ook een gevangenis straf opleggen aan de dader. Het slachtoffer moet goede begeleiding krijgen.
Instituten moeten verplicht de wet opnemen in hun code of ethics
Awareness campagne door overheid
De verdachte op staande voet ontslaan en het slachtoffer goed begeleiden



<p>Verplichte voorlichting jaarlijks, fysiek zowel middels flyers, niet wachten tot er behoefte aan is. De verdachte dient na een klacht ook het recht te hebben zich zelf te verdedigen. Indien het een valse melding is, waarbij laster van toepassing is, dient zo een zgn. slachtoffer ook keihard aangepakt te worden.</p>
<p>Strafrechtelijke vervolging, voorgoed ontheffing uit leidinggevende functie, hogere geld boete, publiceren</p>
<p>Het kenbaar laten maken als iemand zich schuldig heeft gemaakt aan seksuele intimidatie. Een database kan worden ontworpen waar schuldigen zich verplicht zijn te registreren. Hierdoor kunnen o.a. toekomstige werknemers ervan op de hoogte zijn met wie ze te maken hebben.</p>
<p><b>Bijkomende voorstellen</b></p>
<p>De pleger moet de ruimte krijgen om zich te kunnen verweren.</p>
<p>Geen wet, want men gaat t toch niet gebruiken</p>
<p>Meestal zijn de dader ook eens slachtoffer is geweest en dat er niet alleen gekeken moet worden naar welke straf toe te passen maar naar het begeleiden van de persoon, niet te vergeten dat het slachtoffer ook begeleid moet worden. 1 maand straf weegt niet op tegen srd50.000. De reden waarom ik dat zegt is dat de gevangnissen in Suriname een all in one situatie is. Ook heb ik er geen geloof in dat de nieuwe wet zal zorgen voor het terugdringen van dit fenomeen. Dit kan alleen geschieden als er een onafhankelijke commissie wordt opgericht speciaal om deze gevallen seksueel molest te behandelen</p>
<p>Geen geldboetes. Dit gedrag is niet met geld goed te komen. Met moet meer strafmaatregelen in de gedrags sfeer implementeren, bijv. Gevangenschap, sociaal werken laten verrichten, verplichte training hiertegen. Iets als een afkickcentrum</p>
<p>De strafmaat mag echt wat hoger, een maand is bitter weinig. De verdachten moeten indien bewezen is inderdaad opgepakt te worden, ongeacht de positie waarin de persoon zit. De slachtoffers motiveren hun verhaal te doen en hulp te zoeken.</p>
<p>Op de lager school beginnen met de voorlichting</p>
<p>De concept wet aanscherpen en dan aannemen en ook toepassen voor de overheid</p>
<p>Dat de straf van een maand is te weinig.</p>
<p>Dat de slachtoffers echt goed beschermd worden, want na de aangifte worden ze vaak gepest</p>
<p><b>Voorstellen aan de Commissie van Rapporteurs</b></p>
<p>Ze moeten niet alleen een wet maken en het niet toepassen. Die wet moet valide zijn en worden toegepast.</p>
<p>Werkgevers verplicht stellen informatie te geven over dit onderwerp en andere taboe onderwerpen waar men op het werk vaak mee te maken kan hebben.</p>
<p>Slachtoffers moeten een mentale schade vergoeding krijgen</p>
<p>Per direct ontslag geven en daarnaast een boete van SRD 100.000 die binnen een maand betaald dient te worden, indien dat niet word gedaan een jaar celstr</p>

Het slachtoffer blijft werken op de desbetreffende werkvloer en de dader moet overgeplaatst worden. Indien het slachtoffer zelf weg wil moet dat ook kunnen en de dader blijft.
Strafmaat van ten minste 6 maanden of geldboete van SRD 50.000,-.
Duidelijk Procedure beschrijving voor de naleving van de sancties en controle mechanisme van de naleving van de sancties en het verloop van de klager na de melding.
Dat beide geslachten werkelijk worden beschermd
Meer voorlichting omtrent de procedure die het slachtoffer moet volgen zodat het recht kan zegevieren.
Wetten moeten ook werkelijk van toepassing zijn.
Dat de wetten daad werkelijk geschieden
Dat dit onderwerp ook op de scholen wordt geïmplementeerd
Daders ontslag geven en strafrechtelijk vervolgen. Slachtoffers kosteloos begeleiding aanbieden
Voorlichting geven aan het werk erover
Werkgevers zijn verplicht werknemers op de hoogte te stellen dat seksuele intimidatie niet toegestaan is en dat daarop ontslag volgt. Werkgever die in gebreke gebleven ook beboeten
Verschillende straffen voor elke vorm van seksuele misdrijf. Wetten moderniseren en publiceren. Indien er vrijwillige vorm of sexting voorkomt dat als niet strafbaar te beschouwen. Het doen van aangifte moet ervoor ook zorgen dat indien slachtoffers bevriezen of het misdraad niet kan bewijzen toch beschermd dient te worden. De werkvloer moet zoveel mogelijk veilig zijn voor elke individu, want daar verdient men zijn of haar brood om het gezin te verzorgen!
Dat de wet zodanig wordt geformuleerd dat dezelfde strafmaat wordt gehandhaafd voor de dader ongeacht het geslacht. En het slachtoffer dient dezelfde behandeling te krijgen ongeacht geslacht (gender gelijkheid moet in eerlijk en evenwichtig zijn.)

## **Bijlage 4**

### **Vragenlijst voor de interviews**

Ter afronding van mijn bachelor opleiding aan de Faculteit der Juridische Wetenschappen van de Anton de Kom Universiteit van Suriname zal ik een onderzoek doen om na te gaan in hoeverre de ontwerpwet betreffende het voorkomen en tegengaan van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid een bijdrage zal leveren aan het tegengaan van het fenomeen seksuele intimidatie op de werkvloer. In dit kader heb ik besloten enkele interviews af te nemen van enkele organisaties/ personen aangaande dit onderwerp.

*Interview met mevr. Drs P. Etnel, MPA in de functie van voorzitter van de commissie van rapporteurs wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid*

#### **1. Wat is de aanleiding geweest tot het initiatief van deze conceptwet?**

Het initiatief is in de jaren 90 van de vorige eeuw ontstaan omdat Suriname bij het CEDAW verdrag heeft aangegeven dat Suriname deze wet ondersteunt, hetgeen betekent dat er een wet komt om de vrouwen te beschermen op de werkvloer. Na de jaren 90 van de vorige eeuw zijn er zoveel ontwikkelingen geweest waarbij het ILO heeft aangegeven dat je niet specifiek zou moeten kijken naar vrouwen maar naar de rechten van alle werknemers, zodat zowel mannen als vrouwen zich veilig voelen op de werkvloer. Je mag niet discrimineren in een wet want het is verboden dus zowel mannen als vrouwen beschermen.

#### **2. Waarom is het belangrijk dat er specifieke wetgeving komt over seksuele intimidatie op de werkvloer?**

Veiligheid op de werkplek is belangrijk. Zodra je iets ervaart waarbij mensen zich niet houden aan de gebruikelijke regels, moet je aparte wetgeving maken om af te dwingen wat je eigenlijk wil hebben.

**3. Welke zekerheden biedt deze conceptwet aan ambtenaren voor de overheid en werknemers van de particuliere sector ter voorkoming van seksuele intimidatie op de werkvloer?**

Middels wetgeving biedt je de ruimte dat er handhaving kan komen. Het moment dat er een case ligt op tafel moet je de wet gaan handhaven, je kan het niet in de doofpot stoppen. De wet geeft duidelijke richtlijnen hoe te handelen. De mensen worden beschermd wanneer er sprake is van een vorm van seksuele intimidatie of molest, er moet gelijk gehandeld worden d.m.v. strafmaatregelen.

**4. Hoe wenst de overheid indien deze conceptwet verheven wordt tot wet het beleid hieromtrent te implementeren en te controleren voor zowel de publieke- alsook de particuliere sector?**

Betrokken ministeries: Het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken gaat de private sector voorbereiden op de wet (arbeidsrecht). Het ministerie van Binnenlandse Zaken gaat de publieke sector voorbereiden op de wet (ambtenarenrecht). De algehele verantwoordelijkheid rust op beide ministeries. Er moet een sessie komen die de bewustwording van de wet in werking zal brengen. Mensen moeten getraind en gecoacht worden. Mensen moeten aware gemaakt worden dat de wet er is en wat de wet verlangt. Mensen moet je ook beschermen tegen rancune.

Voor de informele sector (bv een tuinman, schoonmaakster) zijn de regels van het strafrecht ter beschikking om een klacht in te dienen. Het moment dat je een werkcontract hebt tussen een werkgever en een werknemer is er sprake van een formele werksfeer. Het ministerie van Arbeid heeft heel veel werk om de kwestie van de informele sector te regelen.

## **Bijlage 5**

*Interview met mevr. Lodik, LL.M, hoofd Juridische afdeling van het Ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken*

### **1. Wat is de aanleiding geweest tot het initiatief van deze conceptwet?**

Ilse Hena - Hewit Stichting heeft dit idee geïnitieerd in de jaren 90. Het is steeds onder de aandacht gebracht van de overheid, nadat de Stichting voldoende onderbouwd onderzoek gedaan had. Uiteindelijk heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken in 2017 een commissie ingesteld om na te gaan of het noodzakelijk is om te komen tot wetgeving. De commissie vond het noodzakelijk en heeft hieromtrent een conceptwet aangeboden aan de minister van Arbeid, Werkgelegenheid en Jeugdzaken.

### **2. Waarom is het belangrijk dat er specifieke wetgeving komt over seksuele intimidatie op de werkvloer?**

Het is al jaren onder de aandacht gebracht van het ministerie maar over seksuele intimidatie en seksueel molest was er geen specifieke regeling. Het ministerie anticipeerde op het ILO verdrag no. 190. Verder is dit een onderwerp waarover ook klachten binnenkomen waarover geen specifieke regeling is, werkgevers hierover bezig zijn beleid maken en aandacht besteden hieraan. De wet gaat niet alleen over seksuele intimidatie, maar over geweld in zijn algemeenheid.

### **3. Welke zekerheden biedt deze conceptwet aan ambtenaren voor de overheid en werknemers van de particuliere sector ter voorkoming van seksuele intimidatie op de werkvloer?**

Deze wet zoals het is aangeboden in DNA is niet van toepassing op ambtenaren. Wat in de wet is opgenomen is een instructie voor de minister belast met overheidspersoneelsaangelegenheden om regelingen te treffen zodat deze wet ook van toepassing is op ambtenaren. Het moet beleid creëren ten aanzien van ambtenaren. Het Ministerie van Arbeid heeft geen jurisdictie over personele aangelegenheden. De commissie van rapporteurs in DNA en het ministerie van Binnenlandse Zaken gaan na de aanname van deze wet een bijwet maken gericht op de ambtenaren. Dit, omdat de aard van de private en publieke sector verschillen. Arbeidsrecht is meer privaat en ambtenarenrecht is de publieke

sector. De werkgever in de private sector heeft een hele andere status dan de werkgever in de publieke sector. bijvoorbeeld in de publieke sector heb je wetten ter bescherming van politieke ambtsdragers. Ook voor wat betreft de ontslagregeling.

**4. Hoe wenst de overheid indien deze conceptwet verheven wordt tot wet het beleid hieromtrent te implementeren en te controleren voor zowel de publieke- alsook de particuliere sector?**

Na de aanneming van de wet in DNA heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken, 12 maanden de tijd om regelingen te treffen bij wet voor de publieke sector. Voor de particuliere sector zegt de wet dat de werkgever speciaal beleid moet hebben, een klachten commissie, vertrouwens persoon.

## **Bijlage 6**

### *Interview met mevr. Jahangier, MPA, hoofd Bureau Gender Affairs van het Ministerie van Binnenlandse Zaken*

#### **1. Wat is de aanleiding geweest tot het initiatief van deze conceptwet?**

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), absentieïsme en ongelukken op de werkplek. Geweld en intimidatie op het werk zijn een kwestie van veiligheid en gezondheid (bedrijfsgezondheidszorg).

#### **2. Waarom is het belangrijk dat er specifieke wetgeving komt over seksuele intimidatie op de werkvloer?**

Om werknemers beter te kunnen beschermen en de beschermingsprocedure gedetailleerd te kunnen regelen.

#### **3. Welke zekerheden biedt deze conceptwet aan ambtenaren voor de overheid en werknemers van de particuliere sector ter voorkoming van seksuele intimidatie op de werkvloer?**

Volgens de laatste wijzigingen die tijdens diverse consultaties zijn aangebracht, is er een voorstel vanuit Binnenlandse Zaken gedaan dat er een aparte wet moet komen voor de ambtenaren en dat hiervoor een jaar de tijd wordt gegeven na goedkeuring van de conceptwet. Verder verplicht de wet de werkgevers om beleid te maken om seksuele intimidatie en geweld op de werkplek te voorkomen en maatregelen te treffen tegen de pleger van geweld en seksuele intimidatie. Daarnaast zijn de grensoverschrijdende gedragingen gedefinieerd, waardoor zowel werknemer als werkgever weten wat al dan niet goorloofd is.

**4. Hoe wenst de overheid indien deze conceptwet verheven wordt tot wet het beleid hieromtrent te implementeren en te controleren voor zowel de publieke- alsook de particuliere sector?**

Verwijzend naar de beantwoording van de vorige vraag, is het voorstel gedaan door Binnenlandse Zaken om een aparte wet voor ambtenaren te maken. Zoals de wet er nu uitziet, zal de implementatie in de praktijk voor de publieke sector voor problemen zorgen. De vraagstukken van implementatie en controle zullen bij de formulering van de wet nader bediscussieerd moeten worden.



## **Bijlage 7**

*Interview met mevr. M. Vanenburg, lid van het programma grensoverschrijdend gedrag op de werkplek van stichting Ilse Henar Hiwit, tevens ook vertrouwenspersoon, voorlichter, trainer van eerder genoemd programma met als specialiteit klachtencommissie, beleid en wetgeving.*

### **1. Wat is de aanleiding geweest tot het initiatief van deze conceptwet?**

Rond 2011 is er een programma gestart seksueel molest op de werkplek. Er is een onderzoek geweest onder 10 bedrijven, er zijn trainingen geweest voor voorlichters en voor vertrouwens personen. Ontwikkelen van modelbeleid voor organisaties.

### **2. Waarom is het belangrijk dat er specifieke wetgeving komt over seksuele intimidatie op de werkvloer?**

Vanuit de internationale ontwikkeling in het bijzonder de adviezen van ILO, verdragen die geratificeerd zijn, onderzoeken die gepleegd zijn m.b.t. de gevolgen van seksueel geweld alsook seksuele intimidatie op het functioneren van medewerkers is er internationaal veel aandacht voor dit fenomeen. Ook vanwege het feit dat Suriname enkele verdragen heeft geratificeerd aangaande dit fenomeen zoals aangegeven in de ontwerpwet. Het is verder belangrijk dat werkgevers, systemen, procedures regelingen in place hebben om ongewenst gedrag te ontmoedigen en als het toch plaatsvindt, om op te treden. De wetgeving is gericht op werkgevers. Het ongewenst gedrag is niet strafbaar gesteld. Het zijn vaak hele subtiele gedragingen die een werkplek onprettig en onveilig maken voor de werknemer waarmee je niet naar de politie kan gaan. Daarom is de verantwoordelijkheid bij de werkgever om maatregelen te nemen. Over het algemeen is een werkgever verantwoordelijk voor een veilige en productieve werkomgeving. Dit gaat meer om de psychosociale veiligheid van medewerkers, dat ze weten dat ze recht hebben hierop en dat de werkgever daarvoor moet zorgen. In deze wet kan je de werkgever aanklagen die niet gehandeld heeft.

**3. Welke zekerheden biedt deze conceptwet aan ambtenaren voor de overheid en werknemers van de particuliere sector ter voorkoming van seksuele intimidatie op de werkvloer?**

- ✓ De wet verplicht de werkgever om 3 harde acties te ondernemen waaronder: het ontwikkelen van beleid. Onderdeel van dat te ontwikkelen beleid onder andere is dat er vertrouwenspersonen worden aangewezen, het instellen van een klachtencommissie die moet worden aangewezen en sancties worden gedefinieerd. Een werknemer gaan hierop een beroep doen door aan te geven aan de werkgever dat hij verplicht is dat te doen zoals voorgeschreven door de wet.
- ✓ Verder biedt de wetgeving een ruime inspraak aan werknemers zelf of vertegenwoordiging bij de formulering van het beleid.
- ✓ De werkgever moet maatregelen nemen ter voorkoming d.w.z. er moet voorlichting gegeven worden over ongewenst gedrag en als het toch gebeurt moet de werknemer de weg weten naar de aanpak van het probleem (vertrouwenspersoon, klachtencommissie en sancties).

Arbeidsinspectie (vraagtekens als ze ready zijn om hun rol te vervullen) en de ambtenaren inspectie (bestaat niet) spelen een belangrijke rol bij de behandeling van ongewenst gedrag. In de conceptwet kunnen pas na 6 maanden sancties worden opgelegd. Sancties zijn voor de werkgevers en niet voor werknemers. Je kan werkgevers straffen als ze niet doen wat ze moeten doen volgens de wet. Het moeilijke van deze materie is, is dat het subjectief is. Wat de persoon ervaart, dat telt. Hier is de objectieve norm niet van toepassing. Het verschilt van persoon tot persoon. Het is niet te meten en daarom is dit aspect moeilijk voor werkgevers.

**4. Hoe wenst de overheid indien deze conceptwet verheven wordt tot wet het beleid hieromtrent te implementeren en te controleren voor zowel de publieke- alsook de particuliere sector?**

Nog geen idee hoe dit allemaal zal moeten geschieden. Ambtenaren inspectie en arbeidsinspectie zijn belangrijke afdelingen bij het implementeren van deze wet. Er is grote bezorgdheid dat er een wet wordt aangenomen die niet uitvoerbaar is omdat de instituten niet ready zijn. Het is in principe een dooie wet. Er is nog heel veel werk aan de winkel.

## Bijlage 8

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

---

ONTWERP

### DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK 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:
  - a. 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 Ter beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs;
  - b. personen in training, stage en on the job training waar er daartoe een schriftelijke

- overeenkomst is getekend;
- c. vrijwilligers waar er voor het vrijwilligerswerk een schriftelijke overeenkomst is getekend;
  - d. werkzoekenden; en
  - e. ontslagen en geschorste werknemers.

### **Verbod van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie**

#### **Artikel 3**

1. 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.
2. 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.
3. De werkgever is verboden de werknemer die geweld, intimidatie of seksuele intimidatie afwijst of lijdzaam ondergaat of heeft ondergaan, niet te benadelen.
4. 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.
5. Het is de werknemer verboden een andere werknemer of anderen rechtmatig aanwezig op de arbeidsplaats met geweld te bejegenen of seksueel te intimideren.
6. Het is verboden een werknemer te bedreigen zodat deze geen klacht indient of getuigt tegen geweld, intimidatie of seksuele intimidatie op de arbeidsplaats.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

11. 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.
12. 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 invoeren;
  - 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 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 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 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 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 ~~de~~ het gewijzigde 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 overheidsperoneelsbeleid.

## **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 laatstelijk 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 .....

**CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI**

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

---

**Ontwerp**

**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), absentieïsme 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. Uitingvormen 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
- stress gerelateerde 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 aanneming 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, geardeerdheid 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 lichamenlijk 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;
- werk gerelateerde 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 zone 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 lid landen 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 lid landen 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 lid Staten 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 beroep specifiek 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 'tribunaal' 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 angevers worden getroffen. De commissie kan ook tot de bevinding komen dat ze niet in staat is om uitsluitel 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 arbeid gerelateerde 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 betrapping 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 en een overtreding en een strafbare feit inhouden volgens twee verschillende wetten. De omschrijving van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie verschilt van de delictomschrijvingen 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, de.....

**CHANDRIKAPERSAD SANTOKHI**