

PRESIDENT van de REPUBLIEK SURINAME

Telefoon: 420102

e-mail: secretariaat@president.gov.sr

Aan:
De Voorzitter van
De Nationale Assemblée,
Mw. Drs. Jennifer Simons

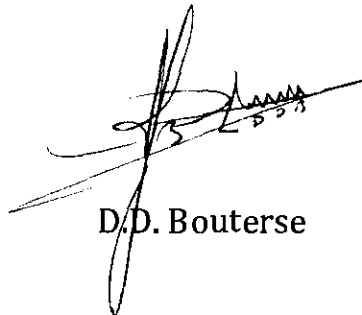
ons kenmerk: secpres/1070/19
Paramaribo, **16** juli 2019

Onderwerp:
***aanbieding Ontwerpwet houdende
bepalingen betreffende het voorkomen en tegengaan
van geweld en seksuele intimidatie inzake arbeid
(Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid)***

Geachte Voorzitter,

Hierbij doe ik u voor behandeling door De Nationale Assemblée toekomen de Ontwerpwet als in hoofde genoemd met de bijbehorende Memorie van Toelichting.

De President van de Republiek Suriname,



D.D. Bouterse

cc Vice- President
Minister van Arbeid
Secretaris Staatsraad

DE NATIONALE ASSEMBLEE	
Ingek.	19 juli 2019
Agenda no.	1445/19
Verwezen	
Naar	



Wet van 2019
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 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:

HOOFDSTUK 1

Begripsbepalingen

Artikel 1

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde wordt verstaan onder:
 - a. **Minister:** de minister belast met de zorg voor arbeidsaangelegenheden;
 - b. **werkgever:** de werkgever in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - c. **werknemer:** de werknemer in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
 - d. **ondernemingsraadpleging:** de raadpleging tussen de werkgever en de werknemers;
 - e. **vakvereniging:** de vereniging van werknemers zoals bedoeld in de Wet Vrijheid van Vakvereniging (S.B. 2016 No. 151);
 - f. **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;
 - g. **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 met het doel tot lichamelijke, psychologische of seksuele schade;
 - h. **intimidatie:** gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
 - i. **seksuele intimidatie:** ongevraagde of ongewenste seksuele handelingen en gedragingen of de situatie waarbij een persoon naar een derde persoon toe een ongevraagde of ongewenste seksuele toenadering zoekt of ongewenst solliciteert naar seksuele gunsten of de derde persoon anderszins seksueel benadert en:
 - (a) 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

- (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.

Artikel 2

1. 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 de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.
2. Onder werknemer wordt mede begrepen:
 - a. degene die uitgezonden wordt om in een inlenende onderneming werk van tijdelijke aard uit te voeren zoals omschreven in de Wet Terbeschikkingstelling Arbeidskrachten door Intermediairs;
 - b. personen in training, stage en on the job training;
 - c. vrijwilligers;
 - d. werkzoekenden;
 - e. ontslagen en geschorste werknemers.
3. Waar in deze wet en de daarop berustende bepalingen de woorden “bedrijf” en “inrichting” worden gebruikt om een plaats aan te duiden, omvatten deze mede een andere plaats waar arbeid wordt verricht of pleegt te worden verricht.

Reikwijdte

Artikel 3

1. Deze wet en de daarop berustende bepalingen zijn mede van toepassing op:
 - a. arbeid verricht binnen de exclusieve economische zone;
 - 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.
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 ruimten waar hij of zij zich bevindt bij het zich verplaatsen van thuis naar werk en omgekeerd;
 - d. gedurende werkplaats gerelateerde trips of reizen, op werkplaats gerelateerde evenementen of sociale activiteiten en gedurende werk-gerelateerde training;
 - e. via werk-gerelateerde communicatie die plaats vindt middels informatie- en

communicatietechnologie.

Verbod van geweld en seksuele intimidatie

Artikel 4

1. Het is een werkgever, een werkgeversvertegenwoordiger of een werknemer verboden geweld te gebruiken of zich schuldig te maken aan intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek inclusief het pesten.
2. De werkgever is verplicht disciplinaire maatregelen te treffen tegen werknemers op elk niveau in het bedrijf die zich opzettelijk schuldig maken aan geweld, intimidatie of seksuele intimidatie op de werkplek.
3. De werkgever mag de werknemer die geweld, intimidatie of seksuele intimidatie afwijst of lijdzzaam ondergaat of heeft ondergaan, niet 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 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 of seksuele intimidatie.
7. De werknemer heeft het recht zich terug te trekken uit werkomstandigheden of deze te weigeren als hij of zij het redelijk vermoeden heeft dat hij of zij slachtoffer zal worden van geweld of seksuele intimidatie en dat onmiddellijk doorgeven 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 of intimidatie, zijn van rechtswege nietig.
9. Tegen degene die de eer of goede naam van een andere persoon in verband met seksueel molest zonder gegronde redenen en bewijs aantast, kunnen door de werkgever na advies van de interne klachtencommissie en Arbeidsinspectie tuchtmaatregelen worden getroffen.
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 7 of de Arbeidsinspectie.

Beleid

Artikel 5

1. Iedere werkgever is verplicht om, na consultaties met de tot cao bevoegde vakvereniging of in

de ondernemingsraadpleging, schriftelijk een beleid vast te leggen om geweld 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, alsmede de wijzigingen die daarin na consultaties met de tot cao bevoegde vakvereniging en of de ondernemingsraadpleging, wordt aan de Arbeidsinspectie en alle werknemers overhandigd en het wordt regelmatig doch minimaal één (1) keer per jaar besproken door de werkgever met de werknemers.
3. Het schriftelijke beleid bevat onder meer de volgende aspecten:
 - a. bewustwordingsactiviteiten en preventieprogramma's onder de werknemers in samenwerking met de tot cao bevoegde vakvereniging;
 - b. schriftelijke vastlegging en mededeling van de rechten en verantwoordelijkheden van de werkgever en de werknemers inzake geweld en seksuele intimidatie;
 - 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 de Arbeidsomstandighedenwet 2017;
 - 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 sancties aan daders inclusief ontslag;
 - g. snelle behandelprocedures waar slachtoffers bijstand mogen inroepen;
 - h. bescherming van slachtoffers, klokkenluiders en getuigen;
 - i. begeleiding van slachtoffers en daders van geweld en seksuele intimidatie en de voorwaarden waaronder deze moet geschieden in relatie tot disciplinaire maatregelen;
 - j. de ad hoc in te stellen Commissie Geweld en Seksuele Intimidatie in het kader van de uitvoering van sub b in voorkomende gevallen;
 - k. re-integratie en rehabilitatie van slachtoffers;
 - l. bijzonder betaald verlof en flexibele werktijden voor slachtoffers van huiselijk geweld en hinderlijke achtervolging;
 - m. specifieke maatregelen ter bescherming van:
 - i. jeugdige werknemers;
 - ii. migrantenarbeiders in het bijzonder de vrouwelijke;
 - iii. werknemers met een beperking;
 - iv. werknemers die leden zijn van de inheemse en tribale volken;
 - v. lesbische, homofiele, biseksuele, transgender en interseks werknemers;
 - vi. werknemers die leven met het hiv virus;
 - vii. werknemers afkomstig uit gemarginaliseerde gemeenschappen.
 - n. specifieke preventiemaatregelen – zonder de werkgelegenheid van vrouwen te beperken – voor het geval het betreft sectoren, beroepen en werkarrangementen die hogere risico's voor geweld en seksuele intimidatie herbergen zoals:
 - i. nachtwerk;
 - ii. werk in geïsoleerde afgesloten ruimten;
 - iii. dienstverlening;

- iv. gezondheidszorg;
- v. noodhulpdiensten;
- vi. huishoudelijk werk;
- vii. transport;
- viii. onderwijs;
- ix. gemakelijkheid.

4. De Arbeidsinspectie geeft algemene en bijzondere richtlijnen en aanwijzingen aan werkgevers ten aanzien van het bedrijfsbeleid met betrekking tot geweld, intimidatie en seksuele intimidatie.

Artikel 6

1. Werkgevers waar meer dan 30 werknemers in dienst zijn, zijn verplicht tot instelling van een interne klachtencommissie en een interne klachtenprocedure. In deze klachtencommissie zitten minimaal 3 personen die aangewezen worden door werkgevers en de tot cao bevoegde vakverenigingen of de ondernemingsraadpleging, waarvan de meerderheid bestaat uit leden van het vrouwelijke geslacht.
2. De klachtencommissie als bedoeld in lid 1 is bevoegd om klachten inzake geweld, intimidatie en seksuele intimidatie te onderzoeken en de werkgever te adviseren, binnen 30 dagen, over te nemen maatregelen, waaronder ook het ontslag wegens dringende redenen.
3. In gevallen waar het voor de werkgever duidelijk is dat er sprake is van seksuele intimidatie, intimidatie of geweld, behoudt de werkgever het recht om zonder inwerkingtreding van een klachtenprocedure en een advies van de Arbeidsinspectie, de dienstbetrekking op te zeggen.

Behandeling, onderzoek en begeleiding

Interne procedure

Artikel 7

1. De tot cao bevoegde vakvereniging of de ondernemingsraadpleging wijst een vertrouwenspersoon van het vrouwelijk en een persoon van het mannelijk geslacht aan die bijstand bieden aan slachtoffers van geweld of seksuele intimidatie bij het indienen van een klacht, de behandeling daarvan en de begeleiding
2. De tot cao bevoegde vakvereniging of de ondernemingsraadpleging geeft gevraagd en ongevraagd adviezen aan de werkgever over te treffen maatregelen ter voorkoming van geweld en seksuele intimidatie en het behandelen van gevallen.
3. De interne klachtencommissie is bevoegd de werkgever 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. De werkgever is 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 betreffende het seksueel molest. De door de klachtencommissie voorgestelde gemotiveerde 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 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 en seksuele intimidatie die ernstig van aard zijn, is de klachtencommissie verplicht om het rapport op te sturen naar de Arbeidsinspectie.
8. De werknemer dient een klacht in bij de Arbeidsinspectie indien de werkgever of de hoogste leidinggevende zich schuldig maakt aan intimidatie.

Artikel 8

1. In een bedrijf waar minder dan 30 werknemers werkzaam zijn, doet een werkgever, indien hij een klacht niet zelf kan behandelen, een melding bij de Arbeidsinspectie met het verzoek de ontvangen klacht te onderzoeken en ten aanzien van de feitelijke omstandigheden alsmede preventieve maatregelen een advies uit te brengen. De werkgever treft aan de hand van het advies de disciplinaire maatregel tegen de werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld of seksuele intimidatie zoals geadviseerd.
2. De Arbeidsinspectie maakt bij haar onderzoek gebruik van de bevoegdheden die haar toekomen volgens de Wet Arbeidsinspectie.

Artikel 9

1. Werknemers hebben het recht een klacht te deponeren bij de Arbeidsinspectie inzake geweld, intimidatie of seksuele intimidatie. De werkgever is verplicht het advies van de Arbeidsinspectie inzake op te leggen maatregelen op te volgen.
2. De Arbeidsinspectie heeft het recht om de werkgever te bevelen werkomstandigheden en – procedures of praktijken te wijzigen op de wijze en binnen de tijd aangegeven door de Arbeidsinspectie.
3. De Arbeidsinspectie is bevoegd werkgevers te waarschuwen dat hun beleid ter preventie en afhandeling van geweld en seksuele intimidatie niet voldoet aan minimumstandaarden.
4. De Arbeidsinspectie is bevoegd werkzaamheden, bedrijfsonderdelen of de gehele onderneming stop te zetten c.q. te sluiten indien zij van oordeel is dat werknemers een direct gevaar lopen tot of onderhevig zijn aan geweld of seksuele intimidatie.
5. De Arbeidsinspectie zal werkgevers, op hun verzoek, voorzien van een modelbeleid ter

preventie en behandeling van gevallen van geweld en seksuele intimidatie.

6. Werknemers die slachtoffer zijn van huiselijk geweld hebben recht op bijzonder betaald verlof.
7. De Arbeidsinspectie legt werkgevers en hun leidinggevende vertegenwoordigers een sanctie op overeenkomstig artikel 12 als zij zich schuldig maken aan intimidatie.

Bewijslast **Artikel 10**

Indien een werknemer feiten aanvoert die geweld of seksuele intimidatie kunnen doen vermoeden, dient degene die verweten wordt van geweld of seksuele intimidatie te bewijzen dat hij of zij zich daaraan niet schuldig heeft gemaakt

Rapportage **Artikel 11**

De Arbeidsinspectie en de Ambtenareninspectie publiceren om de twee (2) jaar een rapport op basis van sekse gesegregeerde data en de geregistreerde trends op het gebied van intimidatie, geweld en seksuele intimidatie op de werkplek inclusief gender-gebaseerd geweld over hun respectieve gebied van jurisdictie.

Departementen van algemeen bestuur **Artikel 11a**

1. De ministers belast met de zorg over de verschillende departementen van algemeen bestuur zullen binnen 6 (zes) maanden na inwerktreding van deze wet, haar bepalingen inhoudende de verboden, geboden en procedures ter preventie van geweld en intimidatie, ter bescherming en begeleiding van slachtoffers en ter bestraffing van daders, mutatis mutandi van toepassing verklaren op hun departement.
2. Voor de toepassing van de in lid 1 genoemde bepalingen zal de betreffende minister met werkgever worden gelijkgesteld en zal de landsdienaar met de werknemer worden gelijkgesteld.
3. De minister belast met de zorg voor het overheids personeelsbeleid stelt binnen 6 (zes) maanden na inwerktreding van deze wet, de bepalingen genoemd in lid 1 per staatsbesluit vast en wel mede ter uitvoering van de Personeelswet en publiceert deze in het Staatsblad van de Republiek Suriname.
4. De minister belast met de zorg voor het overheids personeelsbeleid stelt in het staatsbesluit genoemd in lid 3 vast het beleid met betrekking tot geweld en intimidatie, het onderzoek, de behandeling en de begeleiding van klachten en slachtoffers, interne klachtenprocedures, vertrouwenspersonen en jaarlijkse rapportage naar de minister belast met de zorg voor het overheids personeelsbeleid.
5. De bevoegde autoriteit ingevolge de Personeelswet is verplicht om disciplinaire maatregelen te treffen tegen daders wanneer de klachtencommissie van het betreffende ministerie tot de vaststelling komt dat er sprake is van geweld of intimidatie.

6. Binnen de departementen van algemeen bestuur wordt het overleg zoals geboden in deze wet gevoerd tussen de betreffende minister en de vakvereniging van het personeel van het ministerie en bij gebreke daarvan de Centrale van Landsdienarenorganisaties.

Strafbepalingen

Artikel 12

1. Degene die zich niet houdt aan het bepaalde in artikel 4 lid 1 tot en met lid 9, 5 lid 1 tot en met lid 3, 6 lid 1, 7 lid 4 tot en met lid 7 en 8 lid 1 wordt gestraft met een hechtenis van ten hoogste een (1) maand of geldboete van de vierde categorie zoals aangegeven in artikel 40 van de Wet van 30 maart 2015 (S.B. 2015. No. 44).
2. De feiten, strafbaar gesteld in lid 1 van dit artikel, worden beschouwd als overtredingen.
3. Indien tijdens het plegen van een overtreding, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, nog geen twee jaren zijn verlopen sedert een vroegere onherroepelijke veroordeling van de schuldige, kan slechts de straf van hechtenis worden opgelegd.

Toezicht

Artikel 13

Het toezicht op de naleving van het bij deze wet bepaalde is opgedragen aan het Hoofd van de Arbeidsinspectie wat betreft personen werkzaam op basis van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek en aan de Ambtenareninspectie wat betreft personen werkzaam op basis van de Peroneelwet.

Artikel 14

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld bij artikel 12 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, de Ambtenareninspectie alsmede de door de Minister daartoe aangewezen ambtenaren.

Overgangsbepalingen

Artikel 15

Binnen de termijn van zes maanden na inwerkingtreding van deze wet zijn de in artikelen 4 lid 1 tot en met lid 9, 5 lid 1 tot en met lid 3, 6 lid 1, 7 lid 4 tot en met lid 7 en 8 lid 1 bedoelde werkgevers niet strafbaar wegens overtreding van de daarin vermelde verplichtingen.

Slotbepalingen

Artikel 16

Onverminderd de bepalingen van deze wet, waarin een staatsbesluit is voorgeschreven, kunnen omtrent de in deze wet geregelde onderwerpen nadere regels bij of krachtens staatsbesluit worden vastgesteld.

Artikel 17

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Geweld en Seksuele Intimidatie Arbeid.

2. Zij wordt in het Staatsblad van de Republiek Suriname afgekondigd.
3. Deze wet 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.

Gegeven te Paramaribo, de

D.D. BOUTERSE

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

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

Beleid

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

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

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

Karakter intimidatie

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

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

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

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

- verminderde beoordeling
- gecompromitteerd teamwerk
- demotivatie
- absentisme

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

De samenleving betaalt ook een prijs bij seksuele intimidatie:

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

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

Internationale standaarden

De ILO zal in 2018 tijdens de Internationale Arbeidsconferentie in 2018 een proces starten om al haar wetenschappelijk werk verricht in het kader van haar programma's te verheffen en te geraken tot een verdrag en/of een aanbeveling op het gebied van geweld en intimidatie op de werkplek. Suriname heeft zich voorstander getoond voor de aanname van een raamwerkverdrag en een diepgravende aanbeveling die specifieke en gedetailleerde richtlijnen geeft voor de wetgeving en projecten en programma's. In deze wet zijn anticiperend hierop al concepten uit het in de komende jaren tot stand te komen verdrag en/of aanbeveling meegenomen. Deze zullen in deze toelichting steeds aangeduid worden als 'geanticipeerde internationale standaarden'. 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.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

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 'geanticipeerde internationale standaarden' die aangenomen zullen worden door de ILO.

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 / homofobische moppen of opmerkingen;
- het gebruik van beledigende taal bij het beschrijven van iemand met een handicap of het spotten van iemand met een handicap;
- opmerkingen over het uiterlijk of het karakter van een persoon, die iemand in verlegenheid brengen of verdriet bezorgen;
- ongewenste aandacht zoals bespioneren, stalken, pesten, overmatig familiair gedrag of ongewenste verbale of fysieke aandacht;
- het voeren of versturen van ongewenste, seksueel suggestieve, vijandelijke of persoonlijk opdringerige telefoongesprekken, tekstberichten, e-mails, sociale netwerken, faxen of brieven;
- ongerechtvaardigd, opdringerig of hardnekkig vragen stellen over iemands leeftijd, burgerlijke staat, persoonlijk leven, seksuele interesses of gerichtheid, of gelijkaardige vragen over iemands raciale of etnische achtergrond, met inbegrip van hun cultuur of religie;
- ongewenste seksuele avances of herhaaldelijke verzoeken voor afspraakjes of bedreigingen;
- suggesties dat seksuele gunsten iemands carrière zouden kunnen bevorderen of dat het niet aanbieden daarvan een negatieve invloed zou kunnen hebben op diens carrière;
- loeren, beledigende gebaren, betasten, vastnemen, aaien of ander onnodig lichamelijk contact zoals het tegen anderen aanwrijven.
- kwaadaardige geruchten verspreiden, of iemand beledigen (vooral op basis van beschermde eigenschappen zoals leeftijd, ras, nieuw geslacht, huwelijk, burgerlijk partnerschap, zwangerschap en bevalling, geslacht, handicap, seksuele oriëntatie en religie of geloofsovertuiging).

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 1 sub f, 2 lid 3 en 3 lid 2 dienen in samenhang met elkaar te worden gelezen en completeren elkaar.

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 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.

Bij artikel 2 lid 2 is geput uit 'geanticiperde internationale standaarden' die in de maak zijn en waarover onder de lidlanden al min of meer enige consensus bestaat.

Artikel 2 lid 3 moet in het verlengde worden gelezen van artikel 1 sub f en artikel 3 lid 2. Verwezen kan worden in dit kader 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 3

Artikel 3 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.

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

Artikel 4

Artikel 4 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 4 lid 2 verplicht de werkgever om maatregelen te treffen tegen daders van geweld, intimidatie en seksuele intimidatie.

Artikel 4 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 4 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 4 lid 7 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 4 lid 8 is geput uit de geanticiperde internationale standaarden. Een soortgelijke bepaling is voorgesteld in de nieuwe arbowetgeving dat nog gestalte moet krijgen in Suriname. In de ILO verdragen No. 155 en No. 187 is dit beginsel van het zich ongestraft kunnen terugtrekken uit onveilige situaties benadrukt als een fundamenteel recht van werknemers. Onder de lidlanden van de ILO en ook onder de sociale partners is er brede consensus dat zo een recht verankerd dient te zijn in de arbeidsnormen.

Artikel 4 lid 9 is ontleend uit het nieuwe civiele recht in wording. Deze bepaling is ter bescherming van de werknemer die seksueel moleest 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.

Bij het valselijk beschuldigen van een andere persoon kunnen door de werkgever ook tuchtmaatregelen worden getroffen. Deze tuchtmaatregelen kunnen zijn: schorsing, ontslag, overplaatsing. Artikel 4 lid 10 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 5

Artikel 5 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 in de ondernemingsraadpleging.

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.

Bij artikel 5 lid 3 is voor een groot deel geput uit de internationale standaarden die in de maak zijn. 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.

Artikel 6

In artikel 6 en artikel 7 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. 7) die ervoor kunnen zorgen dat de drempel om te participeren in het klachtensysteem als slachtoffer of klokkenluider/getuige wordt vergemakkelijkt. Elke werkgever met meer dan 30 werknemers is verplicht om een procedure in te stellen tot aangifte en onderzoek van klachten betreffende seksueel molest. Ook wordt gezamenlijk door de werkgevers en werknemers een klachtencommissie ingesteld, waarin vertegenwoordigers van de werknemers of een lid van de werknemersorganisatie van die organisatie zitting heeft. De Caricom modelwetgeving heeft het over de instelling van een 'tribunal' waarvoor meer inspanningen nodig zijn en die de bureaucratie zouden kunnen vergroten, waardoor niet daarvoor is gekozen.

Artikel 6 lid 2 geeft de taak van de interne klachtencommissie weer: het ontvangen van de klachten en het geven van een advies aan de werkgever over te nemen maatregelen. Deze maatregelen kunnen zijn gericht op een dader die men heeft kunnen identificeren of op het beleid ter zake de preventie (artikel 5). De commissie kan uiteraard ook tot de conclusie komen dat het gaat om een valse klacht waardoor maatregelen tegen de valse aangevers worden getroffen. De commissie kan ook tot de bevinding komen dat ze niet in staat is om uitsluitsel te geven in de klacht, dus dat ze niet kan vaststellen of er sprake is van een overtreding. In dit geval wordt de zaak verwezen naar de Arbeidsinspectie die de werkgever adviseert.

Bij artikel 6 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.

Artikel 6 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.

Artikel 7

Volgens artikel 7 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 (buiten de ondernemingsraadpleging om) 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.

Artikel 8

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.

Artikel 9

Deze bepaling geeft aan dat de werknemers altijd het recht hebben om direct een klacht bij de Arbeidsinspectie 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.

Artikel 9 lid 6 heeft een bijzonder karakter en is gebaseerd op de nieuwe internationale arbeidsstandaarden die in de maak zijn.

Artikel 9 lid 7 is gericht op de gevallen waar de werkgever (directeur) of zijn vertegenwoordiger zelf de dader is.

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 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 11a

Artikel 11a regelt de toepassing van de wet voor de publieke sector oftewel het personeel in dienst van de departementen van algemeen bestuur op basis van de Personeelswet. De ministers zullen de wet van toepassing verklaren op hun departementen, terwijl de minister van Binnenlandse Zaken een uitvoeringsbesluit ter uitvoering van deze wet en de Personeelswet slaat om de beginselen, verboden, geboden en procedures daarin te regelen. De rol die de Arbeidsinspectie in de private sector vervult, zal de Ambtenareninspectie vervullen in de publieke sector.

Van de overheid wordt verwacht dat zij wetgeving maakt op basis van gelijkwaardigheid en bescherming van burgers in het algemeen. Daarnaast dient de overheid de mensenrechten in het bijzonder te respecteren en te beschermen. De mensenrechten moeten de basis zijn voor alle wetgeving en beleid van de overheid. Effectief beleid moet breed geaccepteerd zijn en moet tevens pragmatisch en praktisch zijn. Beleid voor het tegengaan van seksueel molest op de werkvloer vereist een hoge mate van sensitiviteit voor de problematiek welke maatschappelijke oorzaken heeft; het heeft te maken met menselijk gedrag. Bewustwording en wijziging in de bedrijfscultuur zullen niet alleen middels bindende maatregelen (boete en gevangenschap) opgelost kunnen worden. De verantwoordelijkheid voor het tegengaan van seksueel molest op de werkvloer moet door alle partners worden gedragen.

Artikel 13 en 14

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 15

Na inwerkingtreding van de wet krijgen werkgevers 6 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.....

DESIRÉ D. BOUTERSE

