

**WET van,
houdende bepalingen inzake de
preventie van en bescherming van
slachtoffers van seksueel molest
op de werkplek (Wet Preventie
en Bescherming Slachtoffers
Seksueel Molest op de Werkplek)**

ONTWERP

DE PRESIDENT VAN DE REPUBLIEK SURINAME,

In overweging genomen hebbende, dat het noodzakelijk is maatregelen te treffen ter voorkoming van en ter bescherming van slachtoffers tegen seksueel molest op de werkplek;

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

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. seksueel molest: ongevraagde of ongewenste seksuele 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 of de vorming van een intimiderende, onzedelijke, vijandige, beledigende, onveilige of aanstootgevende atmosfeer als doel of effect hebben;
- b. werkplek: de 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. Minister: de Minister van Justitie en Politie;
- d. werkgever: de Staat Suriname, andere publiekrechtelijke lichamen en werkgevers in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
- e. werknemer: bij de Staat Suriname en andere publiekrechtelijke lichamen werkzame personen alsmede werknemers in de zin van artikel 1613a van het Burgerlijk Wetboek;
- f. Nationale Klachtencommissie: Nationale Klachtencommissie Seksueel Molest op de Werkplek, als bedoeld in artikel 5.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze wet wordt met een werknemer gelijkgesteld degene die aan de zorg of leiding van een andere persoon is toevertrouwd en al dan niet betaalde arbeid verricht, zoals leerlingen, studenten, bezoekers, stagiaires, vakantiewerkers, uitzendkrachten, sollicitanten, oproepkrachten en personen in zorg- en opvanginstellingen.

Artikel 3

1. Iedere werkgever is verplicht om adequate maatregelen te treffen ter voorkoming van seksueel molest alsmede een klachtenprocedure in te stellen tot aangifte en onderzoek van klachten betreffende seksueel molest, die aan zijn werknemers worden bekendgemaakt. Een van deze adequate maatregelen houdt in een gedragscode voor de commerciële of niet-commerciële organisatie of de werkplek.
2. Indien een commerciële of niet-commerciële organisatie uit meer dan 30 werknemers in de zin van artikel 2 bestaat, is de werkgever verplicht om:
 - a. een of meer vertrouwenspersonen te benoemen die advies, ondersteuning en begeleiding kan of kunnen bieden aan degene die kennis draagt of slachtoffer is van seksueel molest;
 - b. een Klachtencommissie in te stellen die de aangifte behandelt en onderzoekt, waarbij een vertegenwoordiger van de werknemers of een lid van de werknemersorganisatie van de commerciële of niet-commerciële organisatie zitting heeft.
3. De vertrouwenspersoon als bedoeld in lid 2 adviseert de werkgever over te treffen maatregelen ter voorkoming van seksueel molest en de bescherming van slachtoffers daarvan in de commerciële of niet-commerciële organisatie.
4. Iedere werkgever is verplicht om in het kader van de in lid 2 bedoelde maatregelen een klachtenprocedure in te stellen tot aangifte en onderzoek van klachten betreffende seksueel molest, die aan de werknemers wordt bekendgemaakt.
5. Indien een commerciële of niet-commerciële organisatie uit minder dan 30 werknemers in de zin van artikel 2 bestaat, kunnen de werknemers zich wenden tot de Nationale Klachtencommissie als bedoeld in artikel 5 voor het indienen van een aangifte.

Artikel 4

1. Degene die kennis draagt of slachtoffer is van seksueel molest is bevoegd om daarvan aangifte te doen bij de daartoe door de commerciële of niet-commerciële organisatie ingestelde Klachtencommissie overeenkomstig artikel 3 lid 2 onder b of de Nationale Klachtencommissie.
2. Bij de aangifte als bedoeld in lid 1 moeten zoveel mogelijk gedetailleerde feiten en omstandigheden worden aangegeven, waaronder het molest heeft plaatsgevonden.

Artikel 5

1. In die gevallen waarin de werkgever geen of geen adequate maatregelen heeft getroffen ter voorkoming van en bescherming van slachtoffers tegen seksueel molest, kan de werknemer aangifte doen bij de Nationale Klachtencommissie Seksueel Molest op de Werkplek.
2. De Nationale Klachtencommissie heeft tot taak het onderzoeken van aangiften betreffende seksueel molest en het geven van adviezen aan de werkgever om seksueel molest te voorkomen en toe te zien op de naleving van de gegeven adviezen of andere adequate maatregelen.
3. De Nationale Klachtencommissie is bevoegd:
 - a. alle personen te horen die klaarheid kunnen brengen in de ware toedracht van het gebeurde dat aanleiding was voor de aangifte; en
 - b. alle werkplekken te betreden na zich daartoe behoorlijk te hebben gelegitimeerd, teneinde onderzoek in te stellen naar ingediende klachten.
4. De Nationale Klachtencommissie bestaat uit een oneven aantal leden en wel ten minste drie leden en ten hoogste 5 leden, waarvan één op voordracht van de Minister door de President van de Republiek Suriname tot voorzitter wordt benoemd.

5. De Nationale Klachtencommissie wordt in haar werkzaamheden bijgestaan door een secretaris.
6. Alles wat verder de werkwijze van de Nationale Klachtencommissie betreft, alsmede die van het secretariaat, wordt nader bij staatsbesluit geregeld.

Artikel 6

1. De voorzitter, leden en secretaris van de Nationale Klachtencommissie ontvangen een door de Minister vast te stellen vergoeding voor de door hen verrichte werkzaamheden.
2. De voorzitter, leden en secretaris van de Nationale Klachtencommissie worden met inachtneming van het bepaalde in artikel 5 lid 4 en artikel 6 lid 3 op voordracht van de Minister door de President van de Republiek Suriname voor de duur van ten hoogste drie jaren benoemd. Na ommekomst van deze periode kunnen zij worden herbenoemd, met dien verstande dat geen lid gedurende meer dan 2 (twee) opeenvolgende termijnen deel van de Nationale Klachtencommissie kan uitmaken.
3. De overkoepelende werkgevers- en de werknemersorganisaties wijzen elk een vertegenwoordiger aan in de Nationale Klachtencommissie.
4. Bij vervulling van een tussentijds open gevallen plaats geldt voor een nieuw benoemd lid hetzelfde tijdstip van aftreden als reeds voor degene gold wiens plaats hij inneemt.
5. De voorzitter, leden en secretaris kunnen op voordracht van de Minister door de President van de Republiek Suriname worden ontslagen:
 - a. wanneer zij wegens misdrijf zijn veroordeeld;
 - b. wanneer zij wegens ernstig wangedrag of onzedelijkheid of bij gebleken voortdurende achteloosheid in de uitoefening van hun functie, de integriteit van de Nationale Klachtencommissie in gevaar brengen;
 - c. wanneer zij wegens aanhoudende ziels- of lichaamsziekten of wegens ouderdomsgebreken de functie niet naar behoren kunnen vervullen.

Artikel 7

1. De Nationale Klachtencommissie is voorts bevoegd de werkgever op te roepen om gehoord te worden over het gerapporteerd geval van seksueel molest.
2. De werkgever is verplicht gehoor te geven aan de oproep van de Nationale Klachtencommissie. De werkgever is tevens verplicht alle voor de beoordeling van het geval relevante informatie te verstrekken aan de Nationale Klachtencommissie en is verplicht medewerking te verlenen voor een eventueel onderzoek door de Nationale Klachtencommissie in het de commerciële of niet-commerciële organisatie.
3. De Nationale Klachtencommissie maakt van elk gerapporteerd geval van seksueel molest een rapport op, waarin alle relevante feiten en omstandigheden worden vastgelegd betreffende het seksueel molest. De door de Nationale Klachtencommissie voorgestelde maatregelen en eventuele adviezen ter voorkoming van seksueel molest op de werkplek worden opgestuurd aan de werkgever.
4. De werkgever is verplicht de door de Nationale Klachtencommissie voorgestelde maatregelen te treffen en de adviezen op te volgen. De Nationale Klachtencommissie geeft aan de werkgever aan binnen welke termijn de adviezen of andere adequate maatregelen moeten zijn opgevolgd.
5. In gevallen, waaruit blijkt dat de werkgever geen adequate maatregelen heeft getroffen ter voorkoming van seksueel molest in de commerciële of niet-commerciële organisatie en gevallen van seksueel molest die ernstig van aard zijn, is de Nationale Klachtencommissie verplicht om het rapport op te sturen naar de Procureur-generaal bij het Hof van Justitie.

6. De werkgever is verplicht om jaarlijks te rapporteren aan de Nationale Klachtencommissie omtrent het gevoerde beleid over getroffen maatregelen ter voorkoming van seksueel molest en de bescherming van slachtoffers daarvan in zijn commerciële of niet-commerciële organisatie alsmede statistieken betreffende gerapporteerde gevallen van seksueel molest.

Artikel 8

1. Het is de werkgever verboden maatregelen te treffen tegen de werknemer die seksueel molest heeft gerapporteerd. Rechtshandelingen door de werkgever in dat verband gepleegd ten nadele van de werknemer zijn van rechtswege nietig. Feitelijke handelingen tegen de werknemer die seksueel molest heeft gemeld zijn niet geldig.
2. 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 Klachtencommissie tuchtmaatregelen worden getroffen.

Artikel 9

1. Met een geldboete van de vierde categorie van de Algemene Geldboetewet (S.B. 2002 no. 73) wordt gestraft de werkgever die nagelaten heeft adequate maatregelen te treffen ter voorkoming van seksueel molest in het bedrijf.
2. Met een geldboete van de vijfde categorie van de Algemene Boetewet (S.B. 2002 no. 73) wordt gestraft de werkgever die geen gehoor geeft aan de oproep van de Nationale Klachtencommissie of geen medewerking verleent voor een in te stellen onderzoek in het bedrijf.
3. Met een geldboete van de vijfde categorie van de Algemene Boetewet (S.B. 2002 no. 73) wordt gestraft de werkgever die de door de Nationale Klachtencommissie voorgestelde maatregelen niet treft en geen gevolg geeft aan de adviezen van de Nationale Klachtencommissie of andere adequate maatregelen.
4. De in dit artikel strafbaar gestelde feiten zijn overtredingen.

Artikel 10

Met de opsporing van de feiten strafbaar gesteld in artikel 9 zijn, behalve de bij of krachtens artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren, tevens belast de voorzitter en leden van de Nationale Klachtencommissie, nadat zij door de Minister zijn benoemd en door de Procureur-generaal zijn beëdigd tot buitengewone agent van politie.

Artikel 11

1. Deze wet wordt aangehaald als: Wet Preventie en Bescherming Slachtoffers Seksueel Molest op de Werkplek.
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 van Arbeid, Technologische Ontwikkeling en Milieu is belast met de uitvoering van deze wet.

Gegeven te Paramaribo, de2013.

DESIRÉ D. BOUTERSE

**WET van,
houdende bepalingen inzake de
preventie van en bescherming van
slachtoffers van seksueel molest
op de werkplek (Wet Preventie
en Bescherming Slachtoffers
Seksueel Molest op de Werkplek)**

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMEEN

De Staat Suriname vindt het noodzakelijk dat er maatregelen worden getroffen ter bescherming van personen tegen onrechtmatige inbreuken op hun persoon en ter voorkoming van seksueel molest op de werkplek.

Volgens artikel 29 van de Grondwet van de Republiek Suriname is het de plicht van Staat Suriname om regelingen te treffen ten aanzien van lonen, werktijden, arbeidsomstandigheden en speciale arbeiderscategorieën en daarnaast bijzondere bescherming te verlenen voor degenen die betrokken zijn bij werkzaamheden die bijzondere inspanning vereisen of die werkzaam zijn in ongezonde of gevaarlijke omstandigheden.

Voorts heeft de Staat Suriname als lid van de Internationale Arbeidsorganisatie van de Verenigde Naties (ILO) en door ratificatie van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van Discriminatie tegen vrouwen (CEDAW) en het Verdrag Belem do Para zich verplicht om alle passende maatregelen te treffen om discriminatie jegens de vrouw tegen te gaan. Voorts dienen staten ook passende maatregelen te nemen, inclusief wetgeving gericht op de bescherming van de gezondheid en op veilige arbeidsomstandigheden en maatregelen ter vrijwaring van geweld, zowel in de openbare als in de privé sfeer. Wetgeving op het gebied van voorkoming en bestrijding van seksueel molest moet in dit kader ook gezien worden als naleving van onze verdragsverplichtingen.

Seksueel molest is ontoelaatbaar, omdat het de menselijke waardigheid aantast en kan onder meer leiden tot negatieve beïnvloeding van de productiviteit. Seksueel molest heeft nadelige gevolgen voor zowel de gemolesteerde werknemer, leerling, student en de aan zorginstellingen toevertrouwde personen als voor het bedrijf, de onderwijs- en zorginstelling.

Een slachtoffer van seksueel molest kan zich zo vernederd, machteloos of angstig voelen, dat hij of zij zich ziek meldt, de onderwijs- of zorginstelling niet meer wenst te bezoeken. De werklust is verdwenen of de werksfeer is verpest. Dit kan tot gevolg hebben dat de productiviteit of de leerprestaties negatief worden beïnvloed, het leefgenot en het gevoel van veiligheid worden geschonden alsmede het imago van de commerciële of niet-commerciële organisatie of de instelling wordt geschaad. Seksueel molest kan leiden tot verlies van zekerheid en veroorzaakt ongemak voor het slachtoffer.

Uitgangspunt van dit wetsontwerp is 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.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Uitgegaan is van een ruime definitie van het begrip ‘seksueel molest’. Het begrip ‘seksueel molest’ is als volgt gedefinieerd:” ongevraagde of ongewenste seksuele 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 of de vorming van een intimiderende, onzedelijke, vijandige, beledigende, onveilige of aanstootgevende atmosfeer als doel of effect hebben;

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.

Naast het begrip ‘seksueel molest’ is ook het begrip ‘werkplek’ gedefinieerd. Ook bij het begrip ‘werkplek’ is uitgegaan van een ruime definiëring. Het begrip ‘werkplek’ is als volgt gedefinieerd: de 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. Hieronder vallen onder andere: openbare en particuliere werkruimten, kantoren, kantoorgebouwen, onderwijsinstellingen, bejaarden- en kindertehuizen, fabrieken, magazijnen. Voorkomen moet worden dat personen misbruik maken van hun gezagspositie om situaties te creëren die seksueel intimiderend zijn voor degene die vallen onder hun gezag, toezicht of begeleiding.

De zinsnede ‘in verband met’ maakt dat niet alleen de plek waar de arbeid daadwerkelijk wordt verricht onder de definitie valt, maar ook bijvoorbeeld transport naar en van het werk.

Artikel 2

Voor de toepassing van deze wet worden met een werknemer gelijkgesteld personen die onder gezag, toezicht of begeleiding staan van een andere en al dan niet betaalde arbeid verrichten, zoals leerlingen, studenten, stagiaires, vakantiewerkers, uitzendkrachten, sollicitanten, oproepkrachten, personen in zorg- en opvanginstellingen.

De uitbreiding van het toepassingsbereik van dit wetsontwerp heeft tot doel om ook degenen die niet krachtens een arbeidsovereenkomst of een aanstelling arbeid verrichten de mogelijkheid te bieden om op gelijke voet met de werknemers te worden beschermd tegen seksueel molest.

Artikel 3

Zoals al eerder aangegeven is het uitgangspunt van dit wetsontwerp dat de preventie van seksueel molest op de werkplek primair een verantwoordelijkheid is van de werkgever. De werkgever is verplicht maatregelen te treffen die adequaat zijn om seksueel molest op de werkplek te voorkomen en de slachtoffers van seksueel molest in zijn commerciële of niet-commerciële organisatie te beschermen. Deze adequate maatregelen houden onder andere in een gedragscode voor de commerciële of niet-commerciële organisatie of de werkplek.

Voor zover er gevallen van seksueel molest te constateren zijn op de werkplek, zal de werkgever maatregelen moeten treffen die voorkomen dat een dergelijke situatie zich herhaalt.

Zowel het slachtoffer als degene die kennis draagt van seksueel molest moeten worden opgevangen en begeleid door een vertrouwenspersoon. De verplichting tot het benoemen van een vertrouwenspersoon in de commerciële of niet-commerciële organisatie is gelegd bij werkgevers die zo'n organisatie in standhouden waar ten minste 30 werknemers in de zin van artikel 2 zijn.

Het aantal van 30 werknemers in de zin van artikel 2 in de commerciële of niet-commerciële organisatie is ingegeven door het feit dat in Suriname een groot deel van de deze organisaties behoren tot het kleinbedrijf. Het hanteren van een hoger aantal werknemers werkzaam in de commerciële of niet-commerciële organisatie voor het doen ontstaan van de verplichting om een vertrouwenspersoon te benoemen zou met zich mee brengen dat het merendeel van deze organisaties in Suriname niet verplicht zouden zijn om een vertrouwenspersoon te benoemen voor het onderzoeken van gevallen van seksueel molest. Dat zou als resultaat kunnen hebben dat niet adequaat gereageerd kan worden op mogelijke gevallen van seksueel molest.

Voor de werkgevers die een commerciële of niet-commerciële organisatie in standhouden waar minder dan 30 werknemers zijn in de zin van artikel 2, bestaat de verplichting tot het benoemen van een vertrouwenspersoon niet. Dat neemt niet weg dat deze werkgevers de verplichting hebben maatregelen te treffen ter voorkoming van seksueel molest op de werkplek.

Elke werkgever is verplicht om een procedure in te stellen tot aangifte en onderzoek van klachten betreffende seksueel molest. Zo zal de werkgever naast de vertrouwensperso(o)n(en) ook een Klachtencommissie moeten instellen, waarin een vertegenwoordiger van de werknemers of een lid van de werknemersorganisatie van die commerciële of niet-commerciële organisatie zitting heeft.

De vertrouwenspersoon heeft nu duidelijk een vertrouwelijke taak en geen onderzoekende/klachten oplossende taak. Dit onderscheidt de functie duidelijk van die van de Klachtencommissie en de Nationale Klachtencommissie Seksueel Molest op de Werkplek en zorgt dat belangenverstrengeling in de taken van de vertrouwenspersoon wordt voorkomen.

De vertrouwenspersoon hoeft niet persé werknemer van die betreffende commerciële of niet-commerciële organisatie te zijn. De Klachtencommissie kan uit interne of externe personen van die organisatie bestaan.

Artikel 4

Degene die kennis draagt of slachtoffer is van seksueel molest is bevoegd daarvan aangifte te doen aan daartoe door de commerciële of niet-commerciële organisatie ingestelde Klachtencommissie overeenkomstig artikel 3 of de Nationale Klachtencommissie.

De aangifte van seksueel molest is niet aan een termijn gebonden, omdat er in artikel 96 van het Wetboek van Strafrecht verjaringstermijnen zijn opgenomen. Voor zedendelicten, die in het jaar 2009 (S.B. 2009 no. 122) zijn herzien, geldt afhankelijk van het soort delict een verjaring van zes respectievelijk twaalf jaren.

De aangever of het slachtoffer is niet verplicht om via de vertrouwenspersoon de aangifte te doen. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan dit ook direct geschieden aan de Klachtencommissie dan wel de Nationale Klachtencommissie.

Bij de aangifte moeten zoveel mogelijk gedetailleerde feiten en omstandigheden worden aangegeven, waaronder het molest heeft plaatsgevonden. Het geven van gedetailleerde feiten en omstandigheden, waaronder het molest heeft plaatsgevonden, is bedoeld om het onderzoek naar het molest te vergemakkelijken. Het niet hebben van gedetailleerde feiten en omstandigheden kan zelfs ertoe leiden dat het onderzoek niets oplevert en de aangever of het slachtoffer met een onbevredigend gevoel wordt achtergelaten.

Artikelen 5, 6 en 7

Voor de gevallen, waarin de werkgever geen of geen adequate maatregelen heeft getroffen ter voorkoming van seksueel molest of ter bescherming van slachtoffers van seksueel molest kan de werner aangifte doen bij de Nationale Klachtencommissie Seksueel Molest op de Werkplek.

Deze wet heeft betrekking op alle personen die al dan niet werkzaam zijn bij de Staat Suriname, een publiekrechtelijk lichaam, een semi-publiekrechtelijk lichaam, een commerciële of niet-commerciële organisatie alsmede natuurlijke en rechtspersonen. Kortom, alle werkplekken waarin personen werkzaam zijn. Vandaar dat het noodzakelijk is dat er een onafhankelijke commissie wordt ingesteld die ruime taken en bevoegdheden heeft.

Artikel 8

Ter bescherming van de werknemer die seksueel moleest rapporteert, zijn alle rechtshandelingen die de werkgever pleegt tegen de werknemer die deze rapportage heeft gepleegd, van rechtswege nietig. Deze kunnen zijn: degradatie, schorsing, detachering naar een andere afdeling van de commerciële of niet-commerciële organisatie van de werkgever, ontslag.

Bij het valselijk beschuldigen van een andere persoon kunnen door de werkgever na advies van de Klachtencommissie ook tuchtmaatregelen worden getroffen. Deze tuchtmaatregelen kunnen zijn: schorsing, ontslag, overplaatsing.

Voor valselijke beschuldiging zijn voor het treffen van strafrechtelijke maatregelen door de rechter de artikelen 320 tot en met 331 (waaronder smaad, lasterlijke verdachtmaking) van het Wetboek van Strafrecht van toepassing.

Indien een slachtoffer van seksueel moleest immateriële schade heeft ondervonden, kan deze een civiele vordering 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 artikel 316 van het Wetboek van Strafvordering (Sv.). Deze voeging geschiedt op de terechtzitting door een opgave van de inhoud der vordering, uiterlijk voordat de vervolgingsambtenaar zijn vordering ingevolge artikel 297 Sv. overlegt.

Artikel 9

Gezien het uitgangspunt dat de werkgever primair verantwoordelijk is voor het voorkomen van seksueel moleest op de werkplek en het beschermen van slachtoffers van seksueel moleest, is de strafrechtelijke aansprakelijkheid ook voor rekening van de werkgever.

Volgens de Algemene Geldboetewet (S.B. 2002 no. 73) is de hoogte van de vierde categorie SRD. 5000,- en de vijfde categorie SRD. 10.000,-.

Artikel 10

Opsporing van de in deze wet strafbaar gestelde feiten dienen te worden uitgevoerd door de ingevolge artikel 134 van het Wetboek van Strafvordering aangewezen ambtenaren. Daarnaast zijn de voorzitter en leden van de Nationale Klachtencommissie met de opsporing belast, nadat zij door de Minister zijn benoemd en door de Procureur-generaal zijn beëdigd.

Paramaribo,

DESIRÉ D. BOUTERSE