

Seksuele teistering in die werkplek

Posted on [September 16, 2015](#)



Die idee van “die korporatiewe werkplek” het aansienlik verander in die afgelope paar jaar en daar is tans meer vroue te vinde in posisies wat voorheen slegs deur mans gevul is. Ongelukkig het dit aanleiding tot meer seksuele teistering in die werkplek gegee. In hierdie artikel fokus ons op wat seksuele teistering is en hoe om dit te hanteer.

Mans sowel as vrouens kan die slagoffers van seksuele teistering wees, maar dit word meer algemeen op vrouens in die werkplek gerig. Volgens Artikel 6(3) van die Wet op Diensbillikheid^[1] (WOD) is teistering van ‘n werknemer ‘n vorm van onbillike diskriminasie en dit word op enige van die gronde van onbillike diskriminasie verbied. Die toets vir seksuele teistering, soos uiteengesit in Item 4 van die Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (die Kode), is of die gedrag onwelkom is, van ‘n seksuele aard is, in stryd met die regte van ‘n werknemer is, en of dit ‘n struikelblok tot gelykheid in die werkplek vorm, met inagneming van die volgende faktore:

1. of die teistering op die verbode gronde van seks, geslag of seksuele oriëntasie is;
2. of die seksuele gedrag onwelkom was;
3. die aard en omvang van die seksuele gedrag; en
4. die impak van die seksuele gedrag op die werknemer.^[2]

Daar is drie tipes gedrag wat die basis van seksuele teistering vorm:

1. Fisiese gedrag soos aanraking;
2. Verbale optrede soos insinuasies; en
3. Nie-verbale gedrag soos om vir ‘n ander persoon eksplisiete foto’s te wys.^[3]

Sekere tipes seksuele teistering is algemeen in die werkplek. Een so ‘n tipe is *quid pro quo* teistering, naamlik waar iemand gedwing word om toe te gee aan seksuele toenadering om te vermy dat hulle hul werk, of ‘n werkvoordeel, verloor. Nog ‘n tipe seksuele teistering is seksuele begunstiging, waar slegs diegene wat hulle aan seksuele toenadering onderwerp vordering of voordele in die werkplek ontvang. Daar is ook seksuele viktimisasie, waar diegene wat nie aan seksuele toenadering toegee nie, benadeel word. Laastens het ons die scenario waar grappe, foto’s

of insinuasies ‘n vyandige werksomgewing skep wat nie noodwendig teen ‘n spesifieke werknemer gerig word nie. [4]

Volgens Item 8 van die Kode is daar ‘n verpligting op werkgewers om duidelike prosedures te ontwikkel in verband met seksuele teistering wat tot die oplossing van probleme op ‘n sensitiewe, doeltreffende en effektiewe manier moet lei. Artikel 60(1) van die WOD bepaal dat sulke gedrag onmiddellik onder die aandag van die werkgewer gebring moet word. Dit beteken so gou as wat redelik moontlik is in die omstandighede, met inagneming van die sensitiewe aard van seksuele teistering, dat die klaer vir weerwraak kan vrees en die relatiewe posisies van die klaer en die beweerde oortreder in die werkplek. Die slagoffer hoef nie die een te wees wat die gedrag onder die aandag van die werkgewer bring nie; enige ander persoon wat bewus is van die seksuele teistering kan dit doen. [5]

Sodra die seksuele teistering onder die aandag van die werkgewer kom, moet hy/sy al die betrokke partye raadpleeg, die nodige stappe neem om die klagte in ooreenstemming met die Kode en beleid aan te spreek, en al die nodige stappe neem wat in punt 8.3 van die Kode uiteengesit word om die seksuele teistering uit te skakel.[6]

‘n Klaer of ‘n ander persoon kan ‘n informele prosedure kies waarvan die eerste is om vir die oortreder te verduidelik dat die gedrag nie welkom is nie, dat dit die klaer ongemaklik laat voel en dat dit met sy of haar werk inmeng. Die tweede manier om dit te benader is dat ‘n geskikte persoon die oortreder nader, sonder om die identiteit van die klaer openbaar te maak, en om te verduidelik dat sekere gedragsvorme seksuele teistering is, beledigend en onwelkom is, werknemers ongemaklik laat voel en met hul werk inmeng. [7]

As ‘n klaer nie met die bogenoemde tevrede is nie, kan hy of sy die formele prosedure volg wat in ‘n werkgewer se seksuele teisteringbeleid en/of die kollektiewe ooreenkoms uiteengesit is, wat moet uitstip by wie die werknemer ‘n beswaar aanhangig moet maak, watter interne prosedures gevolg moet word, en die tydraamwerk wat sal toesien dat die beswaar spoedig hanteer word. [8]

Indien die klaer steeds nie met die resultate tevrede is nie kan ‘n klag van seksuele teistering voor die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (“CCMA”) gebring word. Dit is belangrik om daarop te let dat dit ‘n dissiplinêre oortreding is om ‘n klaer wat ‘n *bona fide* klag van seksuele teistering lê, te viktimiseer of vergeldend op te tree.[9]

Verwysingslys:

Wet op Diensbillikheid 55 of 1998

A C Basson, M A Christianson, A Dekker, C Garbers, P A K le Roux, C Mischke, E M L Strydom: Essential Labour Law 5 ed (2009)

Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (4 Augustus 2005)

[1] 55 of 1998

[2] Item 4 van die Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (4 Augustus 2005)

[3] AC Basson, MA Christianson, A Dekker, C Garbers, PAK le Roux, C Mischke, EML Strydom: *Essential Labour Law* 5 uit (2009) 223

[4] Basson et al: *Essential Labour Law* 5 uit (2009) 223

[5] Item 8.1 van die Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (4 Augustus 2005)

[6] Item 8.2 van die Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (4 Augustus 2005)

[7] Item 8.6 van die Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (4 Augustus 2005)

[8] Item 8.7 van die Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (4 Augustus 2005)

[9] Item 8.7 van die Gewysigde Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering in die Werkplek (4 Augustus 2005)

Hierdie is 'n algemene inligtingstuk en moet gevolglik nie as regs- of ander professionele advies benut word nie. Geen aanspreeklikheid kan aanvaar word vir enige foute of weglatings of enige skade of verlies wat volg uit die gebruik van enige inligting hierin vervat nie. Kontak altyd u regsadviseur vir spesifieke en toegepaste advies.

This entry was posted in [Company](#), [Employment](#) and tagged [fisiese gedrag](#), [nie-verbale optrede](#), [seksuele teistering](#), [verbale optrede](#) by [DKVG](#). Bookmark the [permalink](#).