

**BELEID**

**SEKSUELE TEISTERING**

# **BELEID**

## **SEKSUELE TEISTERING**

### **1. INLEIDING**

Die Munisipaliteit is daartoe verbind dat werknemers nie blootgestel moet word aan enige vorm van seksuele teistering nie. Aanhoudende, ongevraagde seksuele toenadering of voorstelle wat deur een werknemer aan 'n ander gemaak sou word, ongeag geslag of seksuele oriëntasie sal nie geduld word nie. Oortreding van hierdie beleid sal lei tot dissiplinêre optrede wat selfs ontslag en / of kriminele klagtes kan insluit. Alle bestuurders en toesighouers in diens van die Munisipaliteit het die verantwoordelikheid om enige klagte aangaande seksuele teistering op te volg en aan te spreek.

Tydens die hantering van seksuele teistering sal die Munisipaliteit gelei word deur die Kode van Goeie Praktyk soos vervat in Skedule 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 asook die NEDLAC Kode van Goeie Praktyk aangaande die Hantering van Seksuele Teistering Gevalle.

### **2. DEFINISIE**

Seksuele teistering kan die volgende insluit :

- ☞ Ongevraagde opmerkings, grappe, suggesties of snedige opmerkings oor 'n persoon se liggaam, kleredrag of geslag.
- ☞ Beledigende gebare en poetse van 'n seksuele aard wat ongemaklikheid en verleentheid tot gevolg het.

- ☞ Die vertoon van pornografiese materiaal, plakkate, graffiti en ander materiaal wat aanstoot gee.
- ☞ Ongevraagde suggestiewe staar en loer.
- ☞ Die weiering om te praat of saam te werk met 'n persoon weens sy / haar geslag.
- ☞ Eise vir seksuele gunste.

Seksuele teistering het niks te doen met toegeneentheid, flirtasie, romanse of verhoudinge in die gevalle waar beide partye vryelik daartoe ingestem het nie.

Seksuele teistering word gesien as die misbruik van mag wanneer voortgesette indiensneming of diensvoordele betrek word en toewyding aan seksuele eise gekoppel word aan die toestand van bovermelde diensvoordele. Dreigemente kan selfs insluit afdanking of die verlies van voordele indien nie toegegee word aan seksuele eise nie.

Die Munisipaliteit sal elke redelike poging aanwend om te verseker dat geen werknemer blootgestel word aan seksuele teistering nie en in die geval waar seksuele teistering wel plaasvind, of beweer word dat dit plaasgevind het sal klagte(s) in dié verband ondersoek word en indien bevestig, sal dissiplinêre optrede toegepas word.

### **3. BEGINSELS**

Die Munisipaliteit sal poog om 'n werksomgewing te skep waar werknemers vry is van seksuele teistering asook respek en integriteit openbaar vir kollegas in soverre dit waardigheid, privaatheid en die reg tot billike en gelyke behandeling in die werkplek betref.

Die Munisipaliteit beskou seksuele teistering van werknemers of nie-werknemers as 'n ernstige misdryf. Die Munisipaliteit onderneem om streng dissiplinêre stappe te neem in die geval van seksuele teistering, maar sal nie krimineel of siviël aanspreeklik gehou word vir die optrede van werknemers in die gevalle waar die Munisipaliteit na behore opgetree het nie.

Hiertoe bygevoeg behoort slagoffers nie te voel dat hul klagtes geïgnoreer word, of as onbelangrik afgemaak word met die bykomende vrees van viktimisasie. Die volgende riglyne sal in dié verband geld :

- ☞ Seksuele teistering word as 'n ernstige misdryf beskou en is van toepassing op alle werknemers.
- ☞ Alle werknemers het 'n rol om te vervul ten einde 'n seksuele teistervrye werksomgewing te skep en te onderhou. Optredes en gedrag mag nie ander werknemers aanstoot gee nie en negatiewe gedrag in dié verband moet ontmoedig word.
- ☞ Bestuur sal poog om te verseker dat ander persone soos die publiek, diensverskaffers en werksoekers asook andere wat sake doen met die Munisipaliteit nie blootgestel word aan seksuele teistering deur die Munisipaliteit en sy werknemers nie.
- ☞ Bestuur is verplig om toepaslike optrede en aksie te neem ingevolge hierdie beleid t.o.v. seksuele teistering wanneer lg. insidente onder hulle aandag gebring word.
- ☞ 'n Slagoffer van seksuele teistering of aanval het die reg om 'n aparte kriminele of siviele regsaksie teen vermeende oortreder(s) te begin en die wetlike regte van die slagoffer word geensins beïnvloed of beperk deur hierdie beleid nie.

#### 4. BELEID

Dit is die beleid van die Munisipaliteit dat :

- ☞ Alle werknemers, aansoekers vir werk of enige ander persoon wat met die Munisipaliteit sake doen het die reg om met waardigheid behandel te word.
- ☞ Seksuele teistering in die werkplek sal nie toegelaat word of op geen wyse goedgekeur word nie.
- ☞ Persone wat blootgestel word aan seksuele teistering in die werkplek het die reg om klagtes in die verband aanhangig te maak en toepaslike optrede sal deur Bestuur uitgevoer word. Berading sal as 'n eerste stap deur Bestuur gebruik word en indien nodig sal ernstige dissiplinêre optrede volg.
- ☞ Bestuur sal hierdie beleid implementeer asook dissiplinêre aksie neem teen werknemers wat hierdie beleid oortree.
- ☞ Ernstige insidente van seksuele teistering of voortgesette teistering na waarskuwing word as oortredings beskou wat ontslag tot gevolg kan hê.
- ☞ Bewerings van seksuele teistering sal ernstig hanteer word, spoedig en sensitief afgehandel word asook vertroulik hanteer word.
- ☞ Dit is 'n dissiplinêre misdryf om teen 'n werknemer op te tree of sodanige persoon te viktimiseer wat in goedertrou 'n klagte aanhangig gemaak het aangaande seksuele teistering.
- ☞ Valse of kwaadwillige klagtes word ook in 'n ernstige lig beskou.
- ☞ Naamlose klagtes sal nie hanteer word nie.

## **5. SPESIFIEKE OORWEGINGS**

### **Vertroulikheid**

Die Munisipaliteit sal poog om die ondersoek met versigtigheid te benader ten einde te verseker dat klagtes aangaande seksuele teistering wel van substantiewe aard is. Aangesien seksuele teistering sensitief van aard is sal die werknemer se vertroulikheid beskerm en verseker moet word.

### **Identiteit**

Die Munisipaliteit sal die identiteit van die klaer/ klagster weerhou totdat die ondersoek voltooi is en daar besluit is om die dissiplinêre pad te volg.

### **Beskerming / Ondersteuning**

Alle klagtes of gerugte sal deur die Munisipaliteit ondersoek word ten einde te verseker dat geen regsaksie gevolg kan word in terme van die nalatige hantering van klagtes of gerugte in dié verband nie. Seksueel geteisterde werknemers moet genoegsame siekverlof en / of ondersteuning verskaf word wat berading insluit in toepaslike gevalle.

## KLAGTE VORM VIR SEKSUELE TEISTERING

Datum : .....

1. Aan : ..... (Bestuurder)

2. Klaer / klaagster : .....

3. Departement : .....

4. Afdeling : .....

5. Beskrywing van klagte / insident :

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

6. Watter optrede of resultaat word verlang :

.....  
.....  
.....

.....

**WERKNEMER**

.....

**BESTUURDER**

**VERSLAG AAN WERKNEMER T.O.V.  
SEKSUELE TEISTERING KLAGTE**

Datum : .....

1. Aan : .....(Werknemer)

2. Van : .....(Verantwoordelike Bestuurder)

3. 'n Onderzoek is uitgevoer t.o.v. die klagte en die bevinding is soos volg :

.....  
.....  
.....  
.....

4. Ek beveel aan / beveel nie aan dat verdere aksie teen die beskuldigde gevoer word.

5. Hierdie aksie sal wees : Informele / formele (dissiplinêre optrede) indien van toepassing.

Hiermee word u ook ingelig dat indien tevrede is met die verloop van die ondersoek soos hiermee aan u bekend gemaak, u steeds die gronde vir u ongelukkigheid met die skrywer hiervan kan bespreek en dat u regte hiermee steeds ten volle beskerm word.

.....

**BESTUURDER**

.....

**WERKNEMER**