

## BELEID VIR TEISTERING IN DIE WERKSPEL

1. Die Werkgewer aanvaar ingevolge artikel 60 van die Wet op Billike Indiensneming van 1998 (soos gewysig) sy verantwoordelikheid om redelike maatreëls te tref om vermeende dade of voorvalle van seksuele teistering te voorkom, ongeag of die betrokke persone of partye intern of ekstern aan die kerk verbind is. Enige aantygings of klagtes van seksuele teistering word as ernstig beskou en sover moontlik as sensitief en vertroulik hanteer, en word spoedeisend aangespreek.
2. Teistering is ongewenste gedrag van seksuele aard. Dit kan ook ongewenste gedrag wees wat gemik is op 'n persoon se ras, geslag, huwelikstatus, seksuele oriëntasie, gesinsverantwoordelikheid, etniese of sosiale afkoms, kleur, ouderdom, geloof, HIV status, gestremdheid, politieke mening, kultuur en taal. Sodanige optrede word as 'n skending van die reg op waardigheid en integriteit beskou, en sal nie geduld, toegelaat of goedgepraat word nie.
3. Die ongewenste aard van seksuele teistering onderskei dit van welkome en wederkerige gedrag. Dit sluit in (maar is nie beperk nie tot) die volgende:
  - 3.1 fisieke gedrag van seksuele aard, insluitend alle ongewenste fisiese kontak, wat wissel van aanraking tot seksuele aanranding en verkragting, en sluit ontklee deursoeking deur die teenoorgestelde geslag in;
  - 3.2 verbale vorme van seksuele teistering sluit in onwelkome insinuasies, voorstelle en suggesties, seksuele toenadering, opmerkings met 'n seksuele ondertoon, seksverwante grappies of beledigings, onwelkome grafiese opmerkings oor 'n persoon se liggaam in hul teenwoordigheid of wat indirek na hulle verwys, onwelkome of onvanpaste navrae oor 'n persoon se sekslewe;
  - 3.3 nie-verbale vorme van seksuele teistering sluit in onwelkome voorstelle, onweloweglike ontbloting, onwelkome aanbieding van seksueel eksplisiete foto's of grafiese materiaal, geskrewe teks, videos of voorwerpe; en
  - 3.4 pogings om die prosesse van werwing en keuring, bevordering, opleiding, dissipline, ontslag, salarisaanpassings of ander werknemervoordele van 'n werker of werksaansoeker te beïnvloed, in ruil vir seksuele gunste.

Enige bewering van seksuele teistering moet regverdig hanteer word, en sover prakties moontlik, vertroulik geskied, veral waar 'n dissiplinêre verhoor ter sprake is. Enige sodanige klag word onverwyld by die Voorsitter van Diensverhoudinge aangemeld. So 'n ondersoek moet op 'n wyse geskied dat dit strook met die Kode vir Goeie Praktyk: Seksuele teistering, en Skedule 8 - Kode vir Goeie Praktyk: Ontslag - in die "Labour Relations Act".

4 Hierdie beleid word onderskraag deur wetgewing wat die volgende insluit:

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996

Wet op Beskerming teen Teistering, Wet 17 van 2011

Wet op Gelyke Indiensneming, Wet 55 van 1998

Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 65 van 1995

Wet op Basiese Werktoestande, Wet 75 van 1997