RAADSBELEID

ONDERWERP : SEKSUELE TEISTERING

VERWYSING : 4.6.B

BESLUIT NR : 21.8/04/2003 DATUM : 29 April 2003

BELEIDSOOGMERK : Om seksuele teistering in die werkplek uit te skakel.

BELEIDSFILOSOFIE EN BEGINSELS

Om die waardigheid, integriteit en privaatheid van werknemers, Raadslede, werkaansoekers en ander persone wat met die Raad sake doen, te beskerm.

RIGLYNE

1. Hierdie kode is van toepassing op alle werknemers van Munisipaliteit //Khara Hais, die werkgewer, naamlik die Raad, sowél as werkaansoekers, kliënte, kontrakteurs en ander wat met die Raad te doen het.

2. Seksuele teistering is ongewenste gedrag van seksuele aard en die ongewenste aard van seksuele teistering onderskei dit van gedrag wat welkom en wederkerig is.

3. Seksuele aandag word seksuele teistering indien:

3.1 daar met die gedrag volgehou word, alhoewel ‘n enkele voorval van teistering, seksuele teistering kan uitmaak; en/of

3.2 die ontvanger dit duidelik gemaak het dat die gedrag aanstootlik geag word; en/of

3.3 die persoon wat ongevraagd optree, reeds in kennis gestel is deur die gegriefde persoon dat sy/haar optrede ongevraagd en onwelkom is.

4. ‘n Persoon soos saamgevat in klousule 1 van hierdie beleid word geag skuldig te wees aan seksuele teistering en sal onderwerp word aan dissiplinêre optrede, indien hy/sy die volgende vorme van seksuele teistering pleeg. Seksuele teistering kan onwelkome fisieke, verbale of nie-verbale optrede insluit, maar is nie beperk tot die volgende voorbeelde nie:

4.1 **Fisieke** optrede van ‘n seksuele aard omvat alle ongewenste fisieke kontak, wat strek van aanraking tot seksuele aanranding en verkragting en omvat ontkleedeursoeking deur of in die teenwoordigheid van die teenoorgestelde geslag.

4.2 **Verbale** vorme van seksuele teistering omvat onwelkome sinspeling, voorstelle en skimpe, seksuele toenadering, opmerkings met seksuele ondertone, seksverwante grappe of beledigings of onwelkome grappe of aanmerkings oor ‘n persoon se liggaam gemaak in hul teenwoordigheid of teenoor hulle, onwelkome onbehoorlike navrae oor ‘n persoon se sekslewe en onwelkome fluitery vir ‘n persoon of ‘n groep persone.

4.3 **Nie-verbale** vorme van seksuele teistering omvat onwelkome gebare, onbehoorlike ontbloting en onwelkome vertoon van seksueel eksplisiete prente en voorwerpe.

4.4 **Teenprestasie-teistering** waar ‘n eienaar, werkgewer, bestuurslid, toesighouer, of mede-werknemer onderneem om in ruil vir seksuele gunste die proses van indiensneming, bevordering, opleiding, dissipplinêre ontslag, salarisverhogings, prestasie evaluering of ander voordele van ‘n werknemer of werkaansoeker te beïnvloed of te probeer beïnvloed of dit inderdaad beïnvloed.

5. Dit kan voldoende wees vir die betrokke persoon soos vervat in klousule 1 van hierdie ooreenkoms, om ‘n geleentheid te hê om aan die persoon wat ongevraagd optree, te verduidelik dat die betrokke gedrag nie welkom is nie, dat dit hom/haar ongemaklik laat voel en dat dit inbreuk maak op sy/haar werk, persoonlikheid en emosies.

6. Indien die informele benadering nie die saak bevredigend oplos nie, indien die saak ernstig is of indien die gedrag voortduur, kan dit meer gepas wees om die formele prosedure te volg. Ernstige gevalle kan die volgende insluit: Seksuele aanranding, aanraking, verkragting, ‘n ontkleedeursoeking en teenprestasie-teistering.

7. Griewe oor seksuele teistering sal ondersoek en hanteer word op ‘n deeglike, vertroulike wyse wat verseker dat die identiteite van die betrokke persone vertroulik bly en dat getuies en slagoffers nie blootgestel word aan viktimisasie nie.

8. Sorg sal tydens enige ondersoek na ‘n grief oor seksuele teistering gedra word, dat die verontregte persoon nie benadeel word nie en dat, indien daar bevind word dat die grief ongegrond is, die posisie van ander partye nie skade ly nie.

<u>PROSEDURE</u>

1. Waar ‘n formele prosedure deur die verontregde persoon gekies is, moet sodanige grief aanhangig gemaak word by die teisteraar se onmiddellike hoof of andersins in gevalle waar die verontregde persoon nie die geval wil openbaar maak nie, aan iemand rapporteer in wie die verontregte vertroue het.

2. ‘n Persoon soos vervat in klousule 1 van hierdie beleid, wat ‘n slagoffer van seksuele teistering is, kan ‘n grief volgens die Raad se grieweprosedure, by die Raad aanhangig maak, indien die teistering by die werkplek of in die loop van die teisteraar se diens plaasgevind het.

3. Die Raad se grieweprosedure word gevolg en na aanleiding van die aanbevelings na die griewe onderhoud, sal die teisteraar, indien die voorsitter van die griewe onderhoud oortuig is dat die saak substansie het, aanbevelings maak en moet daar dissiplinêr teenoor die teisteraar opgetree word.

4. Dissiplinêre aksie sal geneem word teen enigeen wat hom/haarself skuldig maak aan seksuele teistering. Dissiplinêre stappe sal ook geneem word teen enigeen wat ‘n valse klagte van seksuele teistering aanhanging maak.

5. Die dissiplinêre prosedure wat gevolg word, sal hanteer word volgens die Raad se Dissiplinere prosedure soos vervat in klousule 10 van Staatskoerant nr. 15727 - Die Eerste Standaard Diensvoorwaardes.

   Die volgende Dissiplinêre sanksies kan opgelê word indien ‘n persoon skuldig bevind word aan seksuele teistering:

5.1 ‘n Skriftelike waarskuwing.

5.2 ‘n Finale skriftelike waarskuwing.

5.3 Skorsing met of sonder betaling.

5.4 Ontslag met of sonder kennisgewing.

6. ‘n Persoon teen wie daar ooreenkomstig klousule 4.2.5 opgetree is, kan binne tien (10) werksdae, vanaf die datum van die kennisgewing in klousule 4.2.5 gemeld, teen die bevinding of die tugmaatreëls of beide appèl aanteken deur aan die Munisipale Bestuurder of sy gevolmagtigde skriftelike kennis, met volle opgawes van redes te gee en ‘n afskrif van sodanige kennisgewing van appèl moet binne **5 (vyf) werkdae** vanaf die datum van ontvangs daarvan deur die Munisipale Bestuurder aan die betrokke Direkteur of sy gevolmatigigde deurgegee word

7. Die appèl van ‘n werknemer word as ‘n *de-novo* verhoor hanteer deur ‘n Voorsitter of Komittee deur die Raad aangewys en wat ‘n hoër gesag is as die betrokke Direkteur, Afdelingshoof/gevolmagtigde teen wie se bevinding en/of tugmaatreëls appèl angeteken word, met dien verstaande dat, waar die Raad van mening is dat dit nie nodig is om ‘n *de-novo* verhoor te hou nie, die Voorsitter/Tugkomitee slegs vertoë/argumente sal aanhoor.

ROLLE

Munisipale Bestuurder, Direkteure, Afdelingshoofde, Subdirektoraat Menslike Hulpbronne, Raadslede, lede van publiek, alle werknemers**.**

VERWANTE BELEID

1. Goeie praktykkode oor die hantering van gevalle van seksuele teistering. (Staatskoerant nr 19049, 17 Julie 1998).

2. Eerste Standaard Diensvoorwaardes.

3. Wet op Arbeidsverhoudinge.

HERROEPINGS/WYSIGINGS

Dat alle vorige beleidsbesluite in hierdie verband, herroep word.