

# SEKSUELE TEISTERING EN DIE GEWYSIGDE KODE VAN GOEIE PRAKTYK OOR DIE HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING IN SUID AFRIKA

Gepubliseer met die ondersteuning van AUSAID by die Women's Legal Centre

Skrywer

Nikki Naylor

Redigeer

Michelle O'Sullivan



**WOMEN'S LEGAL CENTRE**



Australian Government

AusAID



### **ERKENINGS**

Die Women's Legal Centre is verskuldig aan AUSAID vir die befondsing van die produksie en publikasie van hierdie handleiding deur die Addressing Gender Violence Fund.

Eerste uitgawe in 2006 deur die Women's Legal Centre  
© 2006 Women's Legal Centre  
Herdruk in 2010  
Befonds deur die Foundation for Human Rights

**Geskryf deur:** Nikki Naylor

**Geredigeer deur:** Michelle O'Sullivan

**Vertaling deur:** Joel Claassen

**Illustrasies en ontwerp deur:** Daniele Michellini

**Herdruk deur:** Salty Print

Alle regte voorbehou deur die Women's Legal Centre. Geen gedeelte van hierdie boek mag sonder skriftelike verloop van die uitgewer gereproduseer, of in enige vorm of deur enige elektroniese of meganiese middel weergegee word nie, hetsy deur fotokopiëring, skyf- of bandopname, of deur enige ander stelsel vir inligtingsbewaring. Alle inligting, advies en/of opinies wat in hierdie publikasie weergegee word is van 'n algemene aard, wat slegs as 'n riglyn moet dien. Lesers word aangeraai om regsadvies of -bystand te verkry benewens die inligting, advies en opinies in hierdie publikasie. Die Women's Legal Centre kan nie op enige manier verantwoordelik gehou word deur enige leser, staatsdepartement of -beampte en/of belangstellende of belanghebbende party vir enige verkeerde en/of onakkurate inligting, advies of opinie wat in hierdie publikasie verskyn nie. Die inligting, advies of opinies wat in hierdie publikasie verskyn dui geensins op die amptelike politieke of morele seining van die befondser (wat die uitgee en verspreiding van hierdie publikasie moontlik gemaak het), die trustees, die direkteur en/of prokureurs van die Women's Legal Centre nie.



**WOMEN'S LEGAL CENTRE**

7de Vloer, Constitution House  
Adderleystraat 124, Kaapstad, 8000

Tel: +27 21 424 5660

Faks: +27 21 424 5206

Webwerf: [www.wlce.co.za](http://www.wlce.co.za)



**Australian Government**

**AusAID**

# INHOUDSOPGAWE

Oorsig van terminologie . . . . .	4
Women's Legal Centre . . . . .	4
Uitvoerende opsomming . . . . .	5
A. Die geskiedkundige konteks tot seksuele teistering . . . . .	5
B. Probleme rondom die vasstelling van wat seksuele teistering behels . . . . .	8
C. Die definisie van seksuele teistering in die Gewysigde Kode . . . . .	9
D. Gewenste teenoor Ongewenste Onwelkome: Die fyn lyn wat getrek moet word . . . . .	10
E. Tipes van Seksuele teistering wat in die Kode erken word . . . . .	11
F. Hoe om te onderskei tussen quid pro quo seksuele teistering en konsensuele seksuele dade. . . . .	12
G. Definisie en bepaling van die impak van die gedrag. . . . .	14
H. Stappe om te neem nadat seksuele teistering plaasgevind het: Leidende beginsels . . . . .	16
I. Werkgewer aanspreeklikheid: Watter verpligtinge word op werkgewers geplaas? . . . . .	18
J. Verdere Praktiese voorbeelde . . . . .	23
K. Slotopmerkings . . . . .	26

## AANHANGSELS

### Aanhangsel A:

Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering sake in die werkplek . . . . .	27
---	----

### Aanhangsel B:

Grondwet van die Republiek van Suid Afrika, Wet 108 van 1996. . . . .	32
Handves van Regte: 9 – Gelykheid, Seksie 10 – waardigheid, Seksie 12 – Vryheid en Sekerheid van die persoon en Seksie 36 – Beperking van die Regte . . . . .	34

### Aanhangsel C:

Employment Equity Act : Section 55 - Prohibition on Unfair Discrimination and Sexual Harassment, Section 50 – Powers of the Labour Court and Section 60 – Liability of Employers. . . . .	35
---	----

# OORSIG VAN TERMINOLOGIE

xCCMA	Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
xEEA	Wet op Gelyke Indiensneming
xLRA	Wet op Arbeidsverhoudinge
xNEDLAC	Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings-en Arbeidskommissie

## WOMEN'S LEGAL CENTRE

### Agtergrond

Die Women's Legal Centre Trust ("WLC") is in 1998 gestig met die doel om 'n regshulpbronsentrum vir vroue te vestig waar geregtelike bystand gegun sal word in hofsake wat publieke belang of grondwetlike verteenwoordiging vir die bemagtiging van vroue behels. Die hoof doelwit van die WLC is om te streef na vrouegelykheid, veral vir swart vroue wat vanuit 'n agtergeblewe sosio-ekonomiese agtergrond kom. Om hierdie doelwit te bereik, het die WLC gestrewe om hofsake aanhangig te maak waar vroueregte bevoordeel word en wat ook in die publieke belang is. Die hoofaktiwiteite van

die WLC is die regsdeding en bepleiting vir die hervorming van wette, maar die WLC gebruik ook 'n verskeidenheid van strategieë, afhangende van die aard van die kwessie wat ter sake is. Die WLC se ander aktiwiteite behels die skep van 'n wye netwerk, sowel plaaslik en internasionaal, die aanbieding van seminare, werksinkels en opleiding, en die ontwikkeling van materiaal. Die WLC het 'n wye aantal gebiede vir voorkeur identifiseer waar hofsake gelitigeer word en waar wetswysiging rakende geweld teen vroue bepleit word.

### Die Skrywer

Die skrywer, Nikki Naylor, was vanaf 2002 tot 2005 aangestel as 'n prokureur by die WLC. Sy was betrokke in die allerbelangrike *Ntasbo vs Real Security CC* hofsak rakende die werkgewer se aanspreeklikheid vir seksuele teistering en was ook 'n lid van die NEDLAC Ontwerpspan wat verantwoordelik was vir die ontwerp van die Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering (hierna die "Gewysigde Kode"). Sy het al by verskeie konferensies referate oor seksuele teistering, beide binne-in Suid-Afrika en oorsee,

voorgelê. Hierdie handleiding steun op die werk van die Seksuele Teistering Werkgroep, wat deur die WLC geloods is om met wysigings vorendag te kom vir die Gewysigde Kode.

Dit steun ook op beide Nikki Naylor se vorige gepubliseerde en ongepubliseerde werk oor seksuele teistering, te same met hulpbronne beskikbaar binne die WLC en die bydraes van voormalige en huidige prokureurs by die WLC soos Michelle O'Sullivan, Coriaan de Villiers, Deborah Quenet en Hayley Galgut.

# UITVOERENDE OPSOMMING

Teenstand teen alle vorme van diskriminasie en seksuele teistering by die werk het 'n integrale deel van die Suid-Afrikaanse werkplek geword. Daar is ook 'n erkenning dat ons moet begin kyk na hoe ons die sosiale en regs kwessies, verwant aan seksuele teistering in die werkplek breedvoerig kan hanteer. Die klem het veral verskuif na tegnieke van hulpverlening en ondersteuning, wat gemik is op mense wat seksuele teistering wil aanpak. NEDLAC se onlangse *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering*, wat in 2005 in werking getreë het, is bewys hiervan. Hierdie handleiding is geskryf om die onlangse wetswysigings en gevallereg ontwikkelings rakende seksuele teistering wat sedert 1994 in Suid-Afrika plaasgevind het te hanteer. Die handleiding probeer om sover moontlik toeganklik vir talle mense, organisasies en regeringsdepartemente te wees. Verder sal die handleiding hulp verleen aan die kommissarisse van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (CCMA), vakbonde, werknemers, werkgewers en regspraktisyne wat met klagtes van seksuele teistering

werk en die kwessie moet aanspreek binne die geregtelike raamwerk.

Seksuele teistering word aangespreek in hierdie handleiding met betrekking tot diens en vroue se werkstatus. Dit beteken nie dat vroue slegs by die werkplek seksueel geteister word nie, of dat slegs vroue seksueel geteister word nie. Nogtans, aangesien die oorweldigende meerderheid van mense wat seksueel in Suid-Afrika geteister word geneig is om vroue te wees, met die oortreders wat mans is, sal die voorbeelde wat ons kies hierdie neiging weerspieël. Die handleiding ondersoek die kwessie definisie van wat as seksuele teistering gedefinieer kan word en wat nie as seksuele teistering by die werkplek beskou kan word nie, sowel as die evalueeringsmetode om te bepaal watter soort gedrag as seksuele teistering beskou kan word. Die breër grondwetlike konteks van seksuele teistering as 'n vorm van vooroordeel en wat dit beteken, word ook behandel.

Die handleiding gebruik 'n vraag/antwoord formaat wat die praktiese aanwending van die *Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering* sal illustreer.

## **A Die geskiedkundige konteks van seksuele teistering**

*Seksuele teistering is nie slegs vernederend, onderdrukkend of uitbuitend nie, maar is ook 'n vorm van mishandel en diskriminasie by die werk, wat met dieselfde misnoë as ander vorme van diskriminasie soos rassisme benader moet word.*

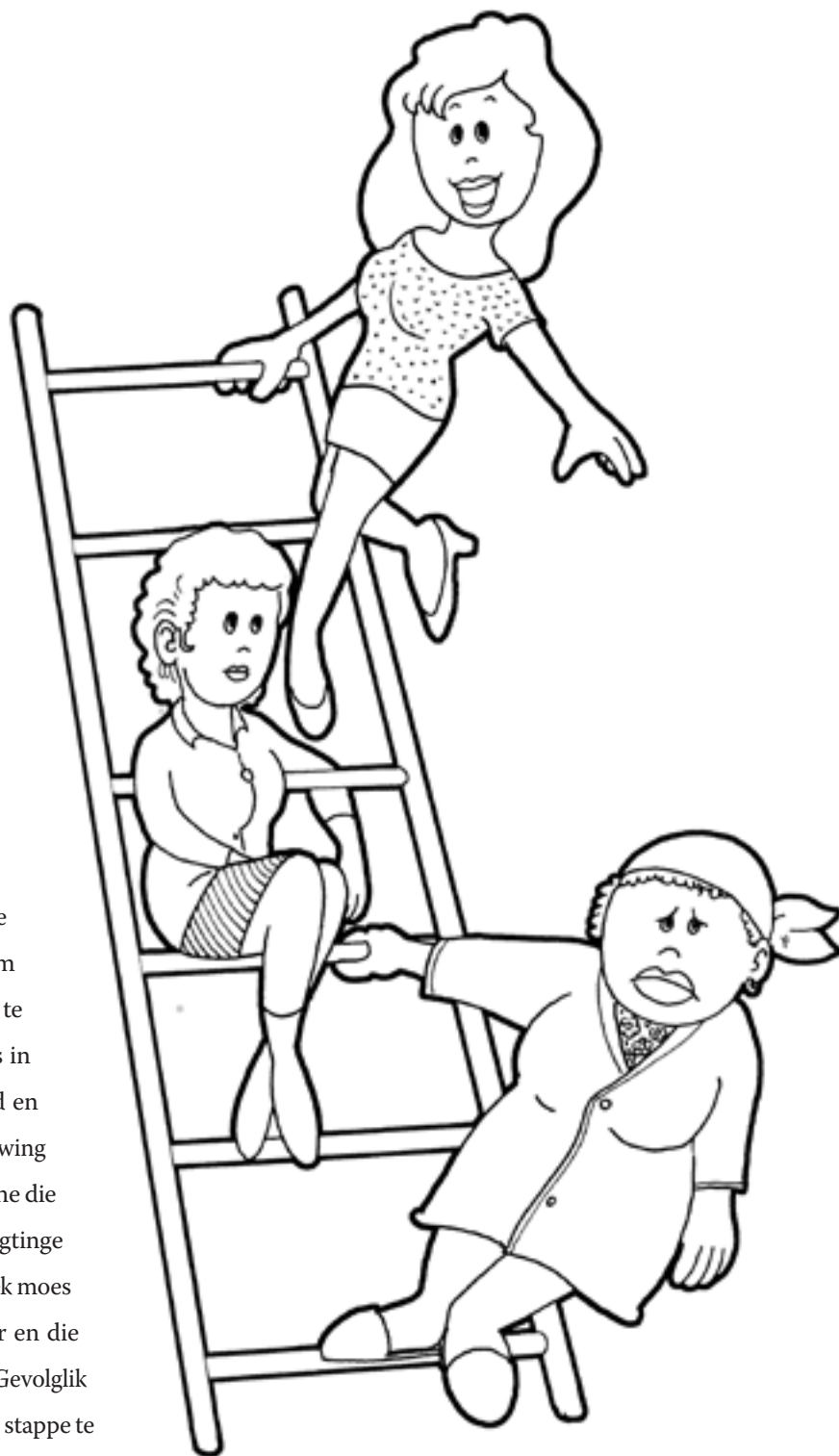
In 1979 het Catherine MacKinnon, 'n vooraanstaande professor in die regte en 'n feministiese regsteoretikus in die Verenigde State van Amerika, die invloedryke publikasie *“Sexual harassment of working women”*<sup>1</sup> gepubliseer; 'n boek wat sedertdien die grondslag vir die ontwikkeling van die wetgewing en beleide teen seksuele teistering in talle lande gelê het. MacKinnon het begin om met die kwessie van seksuele teistering as 'n vorm van diskriminasie te worstel en ook met die kwessie van wat wel as seksuele teistering beskou word, en wat nie as seksuele teistering beskou word nie. Op daardie tydstip, het sy seksuele teistering in die algemeen gedefinieer as *“die ongewenste afdwinging van seksuele behoeftes binne die konteks van 'n verhouding met ongelyke mag.”*<sup>2</sup> Dit wat

sentraal staan tot haar konsep van seksuele teistering, is die gebruik van mag.

Meer as 25 jaar later is daar in Suid-Afrika, soos in die Verenigde State van Amerika, 'n groot aantal geregtelike ontwikkelinge wat poog om seksuele teistering binne die werkplek aan te spreek. In Suid-Afrika is dit ook nodig om die konteks van rassiediskriminasie, apartheid en werkloosheid te erken sowel as die impak hiervan op die vroeë ontwikkeling in die wetgewing op diskriminasie. Werk en indiensneming, binne die konteks van armoede en apartheid in Suid-Afrika, was allerbelangrik vir die oorlewing en onafhanklikheid van vroue en mans. Apartheid het werkpraktyke gebruik en bekragtig wat swart mense van hul regte ontnem het. Aan die ander kant, bevorder en bekragtig seksuele teistering werkpraktyke

wat teen vroue diskrimineer, en vroue intiem verneder en objektiveer. Seksuele teistering ondermyn vroue se potensiaal vir sosiale gelykheid op dieselfde manier as wat apartheidsbeleid die geleentheid vir sosiale gelykheid vir swart mans en vroue in Suid-Afrika ondermyn het. Seksuele teistering is dus nie op 'n gelykwaardige manier toepaslik, of relevant, op alle vroue nie. Navorsing dui aan dat Suid-Afrikaanse vroue deur ras, kleur, klas, kultuur, stedelike of landelike situasie, opvoeding en taal geskei word. Swart vroue is die mees waarskynlike slagoffers van seksuele teistering aangesien hulle tradisioneel-gesproke die onderste sport op die leer beklee en onderdrukking ondervind het, as swart vroue, en as lede van 'n uitgebuite werkersklas.<sup>3</sup>

Vir 'n lang tydperk, veral in die tydperk voor 1994, moes alle werkende vroue in alle sektore worstel met die sosiale en geregtelike onvermoë om seksuele teistering as 'n vorm van mishandeling te beskou. Volgens gemenerereg was alle werknemers in die werkplek die reg tot privaatheid, waardigheid en gelyke behandeling gegun. Voordat daar enige wetgewing tot stand gekom het, moes werkgewers optree binne die perke van gemenerereg. Werkgewers het twee verpligtinge gehad, te wete, dat die werkgewers 'n veilige werkplek moes skep, sonder vyandigheid, wat die werk bevorder en die werkgewers moes respek toon aan die werknemers. Gevolglik was die werkgewer se algemene plig om doelgerigte stappe te neem om 'n veiliger werkplek te skep. Maar wat het dit in die praktyk beteken? In die 1970's en 1980's is hierdie "veiligheid" verkeerdelik voorgedra as die fisieke veiligheid van die werknemer en is daar nagelaat om die begrip van seksuele teistering en seksuele oortreding binne die werkplek in aamerking te neem. Gewoonlik sou 'n persoon wat geteister, verneder of mishandel is, iemand kon dagvaar vir skadevergoeding in terme van fisieke integriteit, waardigheid en naamskending. Tot en met die saak van *J v M*<sup>4</sup> in 1989, wat die eerste hofspraak oor seksuele teistering



in die Arbeidshof (soos voorheen bekend) was, het die Hof nie hierdie kwessie behandel nie. In daardie geval het 'n manlike werkgewer een van die klaagsters se boude en borste betas, en hy het 'n ander vrou se boude ook sonder toestemming betas. Die klaagsters het klagtes ingedien wat gelei het tot die



afdanking van die aangeklaagde. Alhoewel die hofsaak eers deur die aangeklaagde voor die hof gebring is om sy afdanking uit te daag, was dit 'n belangrike beslissing aangesien die hof se uitspraak oor die kwessie van seksuele teistering was. Daar is bevind dat seksuele teistering die onaantasbaarheid van die liggaam en persoonlikheid geskend het, waar "slagoffers van teistering dit 'n verleentheid en vernederend vind, sowel dat dit 'n intimiderende, vyandige en aanstootlike werkomgewing skep."<sup>75</sup>

Op 4 Mei 1998, het NEDLAC die dokument *Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering* in terme van Afdeling 203 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge, (Wet 66 van 1995)* geskep. Voor hierdie datum, het werkgewers geen duidelike riglyne gehad om gevalle van seksuele teistering te hanteer nie. Die Kode se doel was om seksuele teistering by die werkplek uit die weg te ruim, deur werkgewers van prosedures te voorsien om met voorvalle van teistering te werk en om voorkomende maatreëls in te stel. Werkgewers is ook aangemoedig om beleide oor seksuele teistering te ontwikkel en te implementeer, wat sou dien as 'n gids vir die optredes van alle werknemers. Die Kode het sover die mees gedetailleerde beleide voorsien wat die behandeling van seksuele teistering betref. Dit het genoem dat seksuele teistering "ongewenste gedrag wat seksueel van aard is, met die ongewenste aard van seksuele teistering, wat dit van gedrag onderskei wat gewens en konsensueel is." Daar moet egter onthou word dat die Kode nie ontwerp was met die algemene doelwit van die Grondwet, of die *Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 58 van 1998)*, in stede daarvan is dit in terme van Afdeling 203 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* gepubliseer. Verder is die status van die Kode dat dit 'n gids is en nie as 'n bindende wet kan dien nie. Verder het dit 'n probleem gebly om die beginsels van die Kode toe te pas om te besluit of gedrag "gewens" en "ongewens" is sowel as die gepaste toets wat gebruik sou word om vas te stel of seksuele teistering wel plaasgevind het, of nie. Die belangrikste gevolg was dat seksuele teistering nie binne die grondwetlike raamwerk gesien is, of erken is as 'n vorm van diskriminasie onder die oorspronklike Kode nie.

Sedert die totstandkoming van beide die Grondwet en die Wet op Gelyke Indiensneming, is mense bewus dat dit noodsaaklik is om seksuele teistering en die *Kode van Goeie Praktyk* binne die perke van diskriminasiereg te erken. Voorstelle om die *Kode van Goeie Praktyk* te wysig, is voor NEDLAC ter tafel gelê, wat gebaseer is op 'n konsep van die *Women's Legal Centre Legal Working Group*. In September 2005, het 'n aangepaste weergawe van die *Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Seksuele Teistering* in effek getree. Die *Gewysigde Kode* het die omvang van seksuele teistering op 'n duidelike wyse binne die raamwerk van die Grondwet en die diskriminasie-raamwerk gebring.

Hoofstuk II van die *Wet op Gelyke Indiensneming* behandel die formele uitwissing van alle vorme van onregverdige diskriminasie en dit is toepaslik op alle werknemers ongeag die grootte of omset van die besigheid. Afdeling 5 plaas 'n positiewe plig op 'n werkgewer om te verseker dat die werkplek 'n plek sonder onregverdige diskriminasie is. Afdeling 6 van die Wet verbied onwettige diskriminasie op dieselfde manier as die Grondwet, volgens een of meer faktore soos ras, geslag, geslagtelikheid en seksuele oriëntasie. Seksuele teistering word spesifiek gedefinieer as 'n vorm van diskriminasie op grond van een of meer van die redes voorheen genoem en word nou streng verbied in terme van Afdeling 6(3) van die Wet.

Daar word gehoop dat meer vroue klagtes van seksuele teistering sal aanmeld as gevolg van onlangse wysigings en dat die sistematiese stilte wat op vroue afgedwing word, verbreek sal word. Dit word aangebring deur die feit dat seksuele teistering nou binne geregtelike woordeskat, ons howe en wetgewing voorkom. Maar wat beteken dit wanneer ons praat van seksuele teistering?

## **B** Probleme rondom die vasstelling van wat seksuele teistering behels

*Die feit dat dit 'n natuurlike seksuele fenomeen is dat mans vroue aantreklik vind, en vroue mans aantreklik vind, mag dit wel wees dat aantreklikheid 'n subtiele rol kan speel in werk-verwante kwessies, sowel as dié kwessies rondom menslike hulpbronne wanneer personeel in diens geneem word. Verder sal dit naïef wees om te dink dat liefdesverhoudings nie in die wersplek plaasvind nie. Maar wanneer word 'n uitnodiging na 'n ete 'n uitnodiging tot 'n dagvaarding? Wanneer word 'n dronk toesighouer se flirtasie en dansery by 'n jaareinde partytjie 'n klag van diskriminasie.*

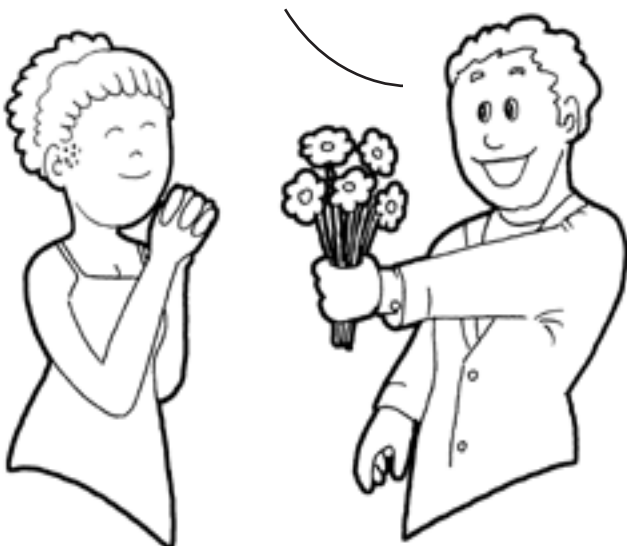
Vroue het die reg om te kies óf, waar, wanneer en met wie hulle seksuele verhoudings het. Dit is 'n belangrike deel van beheer uitoefen oor 'n mens se outonimiteit. Seksuele teistering ontnem hierdie keuse, en het ook 'n negatiewe impak op die werkomstandighede. Vroue wat met die euwel van seksuele teistering in die werkplek te doen het, bied dus weerstand teen beide ongewenste seksuele aandag, maar ook uitbuiting op grond van ekonomiese .<sup>6</sup> Maar hoe weet 'n mens wanneer die optrede eintlik seksuele teistering is?

Verwarring oor die betekenis van seksuele teistering hou aan om mense in 'n vurige debat te plaas oor watter tipe gedrag seksuele teistering is, of nie is nie. Die ontwykende, altyd-veranderende grens tussen aanvaarbare, en onaanvaarbare gedrag, bly 'n moeilike een om met sekerheid vas te pen. Is enige voorkoms van seksualiteit in die werkplek, of in die vorm van romantiese najaging, of flirtasie, of grappe onaanvaarbaar? Is dit aanvaarbaar om vir drankies saam met 'n kollega te gaan? Is dit aanvaarbaar om verlief te word op 'n medewerker? Hoe aanvaarbaar is omhelsing in die werkplek? Die algemene

reaksie op al die voorgaande vrae is: is die gedrag ongewens of konsensueel? Nogtans, hoe evalueer 'n mens die gewenstheid van die aksies? Neem 'n mens die subjektiewe gevoelens van die klaagster, of die redelike vrou op die kantoor in ag? Wat van die situasie waar al die vroue in die kantoor voel dat dit snaaks en aanvaarbaar is dat hul manlike werkgewer hul boude knyp, terwyl een vrou dit nie aanvaarbaar vind nie?

Wat as die geval anders is waar die oortreder aandring dat die knypery nie bedoel was om seksueel te wees nie en dat dit verkeerdlik opgeneem is, maar die vrou aandring dat die knypery haar ongemaklik laat voel het, en op 'n seksuele wyse opgeneem is? Waar trek mens die lyn in die blykbaar verwarrende werkomgewing waar mense op mekaar verlief raak en waar konsensuele verhoudings ontwikkel? Wat hieruit vloei is dat mens in gedagte moet hou watter verdedigings (indien enige) aan die teisteraar oop is. Watter rol speel toestemming? Watter rol speel bedoeling? Watter standaard van redelikheid word toepaslik in hierdie verskeie situasies? Al hierdie vrae moet ondersoek word binne die konteks

**VEELS GELUK MET  
JOU VERJAARSDAG**



**VEELS GELUK MET  
JOU VERJAARSDAG**



van die wettige definisie van seksuele teistering en terselfertyd moet daar in gedagte gehou word wat die ervaarde ondervindings en sosiale werklikhede van vroue is wat seksueel geteister word. In gevalle van seksuele teistering moet 'n mens hoofsaaklik drie fases van die teistering oorweeg: die daad self, die reaksie op die daad en die gevolge in die werkplek.

Aantygings van seksuele teistering word gereeld beskou (of bestempel) as 'n agenda van vroue wat wil afpers, of wraak wil neem. Die media bestempel die vrou wat seksueel geteister word as iemand wat probeer om haar werkgewer "beet te kry". Buitendien word daar ook na haar verwys as iemand wat aanleiding gee, of

iemand wat nie werkpolitiek kan hanteer nie, of 'n pretbederwer wat die werkatmosfeer inperk omdat hulle nie 'n "grap kan vat nie." Weens die voorafgaande feite, is dit belangrik om die seksueel geteisterde vrou te kontekstualiseer in terme van die magsverhoudings, finansiële afhanklikheid en werksekerheid. In hierdie opsig illustreer die verknorsing van die plaaswerker of huishulp wat finansiëel uitgebuit word die belangrikheid van kwessies soos klas, ras en status in 'n klag van seksuele teistering. Hierdie handleiding sal verder ondersoek hoe die *Gewysigde Kode* probeer om hierdie moeilike vrae op te los.

## **C Die definisie van seksuele teistering in die Gewysigde Kode**

Die *Gewysigde Kode van Goeie Praktyk vir die hantering van Seksuele Teistering* probeer om die volgende kwessies te hanteer en definieer seksuele teistering as:

**“Seksuele teistering in die werkplek is 'n vorm van onregverdige diskriminasie en word verbied op grond van geslag en seksualiteit en/of seksuele oriëntasie.**

**Seksuele teistering is ongewenste gedrag van 'n seksuele aard wat die regte van 'n werknemer skend en 'n skeidsmuur vorm teen gelykheid in die werkplek, met die inagneming van die volgende faktore:**

- (1) of die teistering plaasvind op grond van seksualiteit, geslag en/of seksuele oriëntasie wat verbied is;**
- (2) of die seksuele gedrag ongewens was;**
- (3) die aard en omvang van die seksuele gedrag en**
- (4) die impak van die seksuele gedrag op die werknemer.”**

Die eerste paragraaf van die definisie bevestig slegs wat binne die *Wet op Gelyke Indiensneming* gevind word en die gelykheidsklousule in die Grondwet. Daar word verklaar dat seksuele teistering 'n vorm van onregverdige diskriminasie is, op grond van seksualiteit en/of geslag, en/of seksuele oriëntasie. Dit is belangrik aangesien 'n mens vantevore moes bewys dat seksuele teistering 'n vorm van diskriminasie is, en dat dit onregverdige diskriminasie was.

Die definisie brei verder uit dat seksuele teistering ongewenste gedrag van 'n seksuele aard is en dat dit as belangrik bestempel word dat dit gelei het tot die skending van die werknemer se regte. Op daardie manier is die kwessie van seksuele teistering weer binne die raamwerk van diskriminasie, en die reg tot vryheid van seksuele geweld en diskriminasie binne Suid-Afrika gebring.

Wanneer die faktore wat oorweeg moet word gelys word,, kan 'n mens sien dat seksuele teistering binne die sosiale konteks en magsverhoudings plaasvind. Wanneer 'n mens besluit of gedrag op seksuele teistering neerkom moet mens die gewenstheid van die gedrag en die aard en omvang van die gedrag oorweeg sowel as die impak op die relevante werkgewer. Alle faktore moet oorweeg word.

Maar hoe evalueer 'n mens hierdie faktore in 'n werklike situasie by 'n werkplek? Die kwessie van hoe 'n werkgewer of werknemer elke faktor beskou, skep moontlikhede vir teenstrydige interpretasie en toepassing van die Kode. Dus het die wetsontwerpers van die *Gewysigde Kode* besluit dat elke faktor wat gelys word, verder in die *Gewysigde Kode* uitgebrei moet word, liewers as dat die Hof en die Kommissie

vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie dit moet doen. As gevolg hiervan, brei Afdeling 5 in die *Gewysigde Kode* uit op die bogenoemde faktore, en behandel dit spesifiek hoe 'n mens te werk moet gaan om vas te stel of seksuele teistering plaasgevind het. Dit word in verdere besonderhede hieronder bespreek.

## **D** GEWENSTE teen ONGEWENSTE: Die FYN lyn wat getrek moet word

*“Aangesien vroue blykbaar met seksuele teistering akkoord gaan, word daar 'n aanname gemaak dat hulle daarvan moet hou, en dat dit nie werklik teistering is nie. Dit behels 'n baie simplistiese ontkenning van alles wat ons weet van die maniere waarop sosialisasie en ekonomiese afhanklikheid onderdanigheid inboesem en vrye keuse wil oorweldig...Daardie vroue wat kan praat oor seksuele teistering gebruik terminologie soos ‘vernederend’, ‘intimiderend’, ‘skrikwekkend’, ‘finansiële knakkend’, ‘'n verleentheid’, ‘senu-tergend’, ‘aaklig’ en ‘'n frustrasie’ om dit te beskryf. Hierdie woorde beskryf kwalik 'n situasie wat iemand ‘geniet’<sup>7</sup>.*

Afdeling 5 van die *Gewysigde Kode* behandel die kwessie van watter tipe gedrag verwelkom word en watter nie. Dit maak voorsiening dat:

- (a) **daar is verskeie maniere hoe 'n werknemer kan aandui dat seksuele gedrag ongewens is, insluitend nie-mondelinge gedrag soos om weg te stap of om geen reaksie te toon nie.**
- (b) **vorige konsensuele betrokkenheid in seksuele gedrag beteken nie noodwendig dat die gedrag nog steeds verwelkom word nie.**
- (c) **wanneer 'n klaagster sukkel om aan die oortreder aan te dui dat die gedrag nie welkom is nie, mag daardie klaagster bystand en intervensie by iemand anders soos 'n medewerker, bestuurder, berader, 'n amptenaar in menslike hulpbronne, familielid of vriend kan soek.**

Hierdie afdeling is belangrik aangesien die “ongewenste” aspek van die gedrag moeilik mag wees om te evalueer. Daar moet, byvoorbeeld, in gedagte gehou word dat dit moeilik vir

'n klaagster mag wees om aan te dui dat die gedrag onwelkom is, weens die onderskeie magsverhoudings in die werkplek, die ongemaklikheid van die hele situasie, en die vrees vir die gevolge. Alhoewel nie alle vroue bevrees of geïntimideer sal voel nie, en ander vroue sal verkies om weg te loop, sal daar vroue wees wat gemaklik sal voel om hul afkeur uit te druk. In die evaluering van reaksies, vereis die *Gewysigde Kode* 'n kontekstuele benadering wat die magsverhouding tussen slagoffer en oortreder en die aard van die werkplek en die impak op die klaagster se waardigheid, in gedagte hou.



In die algemeen, moet daar dus erken word dat die seine van ongewenste gedrag mag verskil van persoon tot persoon, en dit mag in omvang wissel, afhangend van die insident, die uitlating of die gedrag. Seksuele toenadering mag lei tot 'n sterk weiering en woede, of mag met stilte en ontwyking begroet word. Albei reaksies is egter bewyse van ongewenste gedrag.

Verder maak die *Gewysigde Kode* voorsiening dat 'n enkele insident van ongewenste seksuele toenadering, beskou kan word as seksuele teistering, en dit beteken dat die teistering nie herhaaldelik moet plaasvind nie, soos wat gereeld beskou word as 'n maatstaf.

## E Tipes Seksuele Teistering wat deur die Kode erken word

*"Gewenste seksuele teistering is 'n skynbare teenstrydigheid; indien 'n werknemer aandui in woord of met 'n daad dat 'teistering' gewens is, is dit nie teistering nie."*<sup>8</sup>

Die *Gewysigde Kode* bevestig dat ongewenste toenadering fisieke, mondelinge en nie-mondelinge gedrag insluit en dit voorsien voorbeelde van verskeie tipes seksuele teistering. 'n Mens moet in gedagte hou dat dit nie 'n geslote lys van vorme van seksuele teistering is nie, omdat teistering in 'n verskeidenheid vorme kan plaasvind veral as 'n mens die rol van moderne tegnologie en die Internet in gedagte hou. Afdeling 5.3 van die *Gewysigde Kode* noem die volgende:

### 5.3 Aard en omvang van die gedrag

Die ongewenste gedrag moet seksueel van aard wees, wat fisieke, verbale en nie-verbale gedrag insluit.

**Fisieke gedrag** van 'n seksuele aard sluit in alle ongewenste fisieke kontak, wat wissel vanaf 'n aanraak tot seksuele aanranding en verkragting, sowel as die **ontklee- en-ondersoek** deur iemand, of in die teenwoordigheid van iemand van die teenoorgestelde geslag.

**Mondelinge gedrag** sluit in ongewenste en onwelvoeglike insinuasies, voorstelle, skimpe, seksuele toenadering, seksuele opmerkings, beledigings of grappe van 'n seksuele aard, seksuele opmerkings aan (of voor) 'n mens oor hul liggaam, onvanpaste navrae na iemand se seksuele verhoudings, 'n gefluit van 'n seksuele aard en deur seksueel eksplisiete boodskappe op 'n elektroniese of ander manier te stuur.



**Nie-mondelinge** gedrag sluit in ongewenste gebare, onwelvoeglike blootstelling, en die uitbeelding of stuur (óf op 'n elektroniese manier, óf op ander maniere) van seksueel eksplisiete prente of voorwerpe.



Seksuele teistering kan ook die volgende insluit, maar word nie beperk tot, viktimisasie, Quid pro quo (gunste vir bevordering) teistering en seksuele voorttrekkery nie.

Viktimisasie vind plaas waar 'n werknemer geteiken of geïntimideer word, omdat hulle nie seksuele toenaderings wil toestaan nie.

**Quid pro quo** (gunste vir bevordering) teistering vind plaas waar 'n persoon as 'n eienaar, werkgewer, bestuurder, lid van die bestuurspan of mede-werknemer, probeer om 'n werknemer se werksomstandighede (bv. deur middel van diens, bevordering, opleiding, dissiplinerende, afdanking, salarisverhogings of ander voorregte) probeer beïnvloed deur die werkgewer te verplig of probeer dwing om om positief op 'n seksuele uitnodiging te reageer. Dit kan lei tot seksuele voorttrekkery, wat plaasvind wanneer een persoon, in 'n magposisie, by die werk gunste aan



## **F** Hoe om te onderskei tussen *quid pro quo* seksuele teistering en konsensuele seksuele dade

*“As ek nie by hom sou slaap nie, sou ek nie die bevordering gekry het nie.”*

*“Ek dink hy het bedoel dat indien ek sou ‘saamspeel’ ek werk sou hê.”*

*“Haar bestuurder het aan haar genoem dat as sy die betrekking wou hê, sou sy mooi moes optree.”*

*“Ek is afgedank, omdat ek nie wou saamspeel deur my baas toe te laat om my boude te knyp nie.”*

In eenvoudige taal is *quid pro quo* teistering waar 'n persoon verplig word om toe te gee tot seksuele toenaderings teen sy of haar wense omdat hulle 'n werkverwante voordeel kan verloor (bv. 'n salarisverhoging of 'n bevordering). Die patroon werk dus so: seksuele toenadering vind plaas, gevolg deur die vrou wat dit afkeer, wat dan tot weerwaak in die werkplek lei. Maar wat van die situasie waar die vrou wel toegee en nie die beloofde bevordering ontvang nie? Is die seks-vir-bevordering 'n onreg? Is die toegee of instemming, wel toestemming?

Die feit dat iemand verplig word om toe te gee aan seksuele teistering, moet nie verwar word as 'n aanduiding van hoe

gewens die gedrag is nie. Dit is in hierdie geval belangrik om 'n onderskeid te tref tussen terminologie soos 'gewens', 'vrywilliglik', 'toestemmend' en 'onderdanig'. Hierdie aspek van *quid pro quo* teistering word meestal in die Suid-Afrikaanse konteks gebruik deur die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie.

In die geval van *Taljaard v Securicor*<sup>9</sup>, het die Kommissaris te doen gehad met 'n situasie waar Mnr. Taljaard onder buitengewone omstandighede 'n onderhoud met die klaer gevoer het en waar hy seksuele toenaderings op haar gemaak het, in ruil vir die betrekking in die maatskappy. Kort nadat die klaagster by die maatskappy aangesluit het, het Mnr. Taljaard haar seksueel begin teister, en nadat sy hom by die werkgewer verkla het, is

hy gedissiplineer en afgedank. Hy het die regverdigheid van sy afdanking by die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie betwis en die geldigheid van sy afdanking is op die volgende manier deur die Kommissaris verdedig:

*“In hierdie geval was Mnr. Taljaard haar borg, die persoon aan wie sy haar indienseneming te danke gehad het. Verder in ’n gemeenskap soos ons s’n waar geweldige skeidings tussen verskillende groepe bestaan, is dit relevant dat Mnr. Taljaard ’n middeljarige wit man is, gegoed is, geleerd en ’n senior, invloedryke bestuurder is. Aan die ander kant, is mej. Paulse ’n jong kleurling vrou, met beperkte finansiële vermoëns, bittermin opvoeding en ’n onbelangrike werker op die laagste sport van die sosiale leer. Dit is moeilik genoeg vir haar om met sy seksuele toenaderings te doene te hê, weens die groot verskil in die magsgesposies, wat vererger word deur die gemeenskapbepaalde verskille, nie slegs in geslagsrolle nie, maar in terme van klas en die idee van rassedominansie. Wanneer sy dit moet doen in ’n atmosfeer waar haar fynste gedagte van afkeer haar werkgeleenthede kan inperk en bedreig, is haar posisie onbenybaar. Dit is binne hierdie konteks dat haar onvermoë om hom direk in te lig dat sy gedrag ongewens is, meer verstaanbaar word.”<sup>10</sup>*

Dit is ook belangrik dat ’n mens moet onderskei tussen “weiering” sake, waar die werknemer seksuele toenaderings weg wys en daar negatiewe gevolge in die werkplek is, en “toegewing” sake, waar die werknemer tot ongewenste toenaderings toegee om te vermy dat haar werksomstandighede erger word. Let op die volgende praktiese oefening:

## **PRAKTIESE OEFENING #1:**

*Thandi, ’n huishulp wat inwoon by haar werkgewer, voer aan dat haar werkgewer haar dwing om in ’n geweldadige seksuele verhouding te wees, deur aan haar te vertel dat sy hom “skuld” vir alles wat hy as werkgewer vir haar doen. Hy dreig om haar terug te stuur na haar plattelandse dorpie, indien sy nie tot sy seksuele toenaderings toegee nie. Sy noem ook dat haar*

*voorwaardes van indienseneming-insluitende haar verhoging, werkure, outonomie en buigsaamheid van tyd tot tyd verskil, afhangende van hoe sy op die seksuele toenaderings reageer. Wanneer sy weier om met hom seks te hê, sal sy nie daardie week haar aandete ontvang of vir die week betaal word nie. Een keer is sy vir 24 uur sonder kos in haar kamer opgesluit omdat sy geweier het. Sy glo dat sy óf afgedank sal word, huis toe gestuur sal word, óf vermoor sal word as sy nie aan sy eise sal toestaan nie.*



In hierdie geval, word Thandi onderwerp aan ongewenste seksuele toenaderings en haar reaksie op dié gedrag is toegebruik as ’n middel wat haar besoldiging, voorwaardes, toestande of voordele van haar indienseneming, beïnvloed het; dit is in werklikheid *quid pro quo* teistering. Dit is nie genoeg om slegs te vra of die werknemer die seksuele toenaderings toegestaan het nie, maar om liewers te oorweeg of die werkgewer se gedrag seksuele teistering is, op so ’n manier dat in die slagoffer se denke die toegee op die seksuele gedrag, deel uitmaak van die terme van indienseneming en bevordering. Binne die Suid-Afrikaanse konteks moet die erge sosio-ekonomiese omstandighede en sosiale konteks in gedagte gehou word, waar weerlose werknemers, soos skoonmakers, huishulpe en plaaswerkers hulself bevind. Om toe te gee in hierdie gevalle om hul werk te behou, kan nie

as vrywilliglike of konsensuele gedrag beskou word nie. Dit is veral toepaslik binne die konteks van 'n werklike vrees dat hulle hul werk kan verloor en wanneer hulle vertel word dat

hulle nie die versoeke van “die baas” mag weier nie omdat hy die reg het om hulle te ontslaan, of om hul betaling te weerhou).

## **G** Definisie en bepaling van die impak van die gedrag

*“Seksuele teistering is nie slegs die verontagsaming van die wet nie, maar die onaanvaarbare binnedringing van die klaagster se privaatheid en 'n oortreding van haar grondwetlike regte. Ek kan my net voorstel, sover ek kan, hoe vroue moet voel wanneer hul liggame deur seksuele aanvallers geskend word.”<sup>11</sup>*

Vroue se gevoelens oor hul ondervindings van seksuele teistering vorm 'n belangrike deel van die gemeenskaplike impak. Nes vrouens wat verkrag was, voel vroue wat seksueel geteister word verneder, beskaamd, verleë en kwaad. Klaers spreek soms vrese uit dat indien hulle kla sal mense hulle nie glo nie, of dat hulle blameer gaan word, as onprofessioneel, of as 'n “moeilikheidsmaker” bestempel sal word, of dat hulle meer van die insident maak, as wat dit was.

Afdeling 5.4 van die Gewysigde Kode probeer dit aanspreek en stel voor dat wanneer seksuele teistering evalueer word, die ongewenste seksuele gedrag 'n inperking van die werknemer se waardigheid inhou en dat die volgende in gedagte gehou moet word:

- (a) **die werknemer se omstandighede en**
- (b) **die onderskeie ampte van die werknemer en die oortreder in diewerkplek.**

Die logika om die impak van die teistering op die klaagster se waardigheid te oorweeg, spruit uit die hofsake oor gelykheid wat in terme van die Grondwet geskik word. 'n Twee-fase ondersoek word gevolg om te beslis of daar diskriminasie plaasgevind het al dan nie, en of dit onregverdig diskriminasie was. Om die regverdigheid van ons howe<sup>12</sup> te oorweeg, moet die impak van die diskriminasie op die klaagster met verskeie faktore in ag geneem word.

Hier volg 'n stap-vir-stap riglyn wat wys hoe die Howe vasstel of diskriminasie plaasgevind het al dan nie:

**STAP 1: KAN 'N ONDERSKEID TUSSEN MENSE GEMAAK WORD**

↓  
**INDIEN WEL,**

**STAP TWEE: IS ONDERSKEID GEBASEER OP 'N GELYSSTE FAKTOR SOOS RAS, GESLAG OF SEKSUELE ORIËNTASIE ?**

↓  
**INDIEN WEL,**

**STAP DRIE: DIE HOF SAL DAN EVALUEER OF DIE DISKRIMINASIE ONREGVERDIG IS.**

↓

**STAP VIER: FAKTORE WAT DIE HOF SAL OORWEEG OM REGVERDIGHEID TE EVALUEER.**

**DIE PRIMERE FOKUS IS DIE IMPAK VAN DIE DISKRIMINASIE OP DIE KLAAGSTER; WAT IS DIE KLAAGSTER SE POSISIE IN DIE SAMELEWING? (IS DIE KLAAGSTER 'N LID VAN 'N GESKIEDKUNDIG BENADEELDE GROEP - VROU, SWART PERSOON OF 'N HOMOSEKSUELE MAN OF VROU?**

**HET DIE KLAAGSTER (OF GROEP WAARUIT DIE KLAER KOM) ONREG ERVAAR IN DIE VERLEDE? IS DIE DOEL DAAROP GEMIK DAT WAARDIGHEID INGEPERK WORD, OF IS DIT GEMIK OP 'N BELANGRIKE GEMEENSAPSDOELWIT SOOS REGSTELLENDEN AKSIE (WAT BESKOU SAL WORD AS BELANGRIKE GEMEENSAPSDOELWIT). ENIGE ANDER RELEVANTE FAKTOR WAT DIE WAARDIGHEID VAN DIE KLAAGSTER INPERK..**



Die toets wat deur Grondwetlike Hof toegepas word, word deur die *Wet op Gelyke Indiensneming* en *Gewysigde Kode* bekragtig met betrekking tot die fokus op die impak op die klagster. Tydens die ondersoek na diskriminasie, is dit ook allerbelangrik dat die kwessie van bedoeling onbelangrik word. Die primêre doel van die *Wet op Gelyke Indiensneming* en die Grondwet is om diskriminasie te elimineer en nie om oortreders in terme van die faktor van bedoeling (wat tydens kriminele sake belangrik is), te straf nie.

Daarom, net soos 'n mens kan stry dat 'n rassistiese argument nie so bedoel is nie, is dieselfde toepaslik op seksuele teistering. Of die oortreder bedoel het om die klagster se waardigheid te skend of nie, is nie relevant nie, omdat die aangeklaagde se gedrag se impak op die klagster beslissend sal wees. Dit sak ook die probleem oplos waar al die vroue in die werkplek die relevante gedrag as "skadeloos" of as 'n "flirtasie" vind, en slegs een vrou die gedrag as aanstootlik of ongewens vind. Dit is nie nodig om te bewys dat alle vroue in die werkplek die gedrag aanstootlik vind nie, of dat hulle aan seksuele teistering moes lei nie. Voordat seksuele teistering as 'n vorm van onregverdige diskriminasie behandel was, was daar aaneenhoudende debatte oor die feit dat 'n subjektiewe of objektiewe diskriminasie toets gebruik moes word om te evalueer of teistering wel plaasgevind het. Was 'n "redelike vrou"-standaard nodig, of 'n "redelike mens"-standaard?

Vandag word ons gelei deur die diskriminasie vraagstuk en die impak wat die daad op die klagster het, soos te sien in die volgende oefening.

## PRAKTIESE OEFENING #2

*Mej. X voer aan dat sy seksueel geteister word deur haar baas, Mnr. Y, wat haar aanhoudend uitvra, aan haar grafiese pornografiese e-pos boodskappe stuur en teen haar vryf wanneer hulle in die gange verby mekaar stap. Sy dring aan op 'n optrede deur die werkgever, nadat sy probeer het om die toenaderings te ignoreer. Mnr. Y voer aan dat hy net geskerts het, en dat sy die toenaderings verkeerdelik opgeneem het en verder dat hy nooit bedoel het om Mej. X seksueel te teister nie. Hoe kan 'n mens vasstel of dit in hierdie geval seksuele teistering is of nie? Wat is die toets om seksuele teistering te bevestig?*

Deur die oefening hierbo te oorweeg is dit belangrik om te begin met die idee dat seksuele teistering ongewenste gedrag van 'n seksuele aard is wat die werksomstandighede op 'n negatiewe manier beïnvloed en die waardigheid en self-respek van die slagoffer, beide as werknemer en as 'n mens aanval. Deur te evalueer of seksuele teistering plaasgevind het of nie, moet 'n mens vra of die gedrag ongewens is of nie, wat die aard en omvang van die seksuele gedrag was en die impak daarvan op die klagster. Deur hierdie toets toe te pas word dit duidelik dat die daad wat beskryf word per definisie mondelinge, nie-mondelinge en fisieke seksuele teistering is. Om te evalueer of Mej. X aangedui het dat die gedrag ongewens is, is die feit dat sy die toenaderings geïgnoreer het, en nie eksplisiet "nee" gesê het nie, nie 'n aanduiding van aanvaarding van die toenadering nie. Die magsverhouding tussen haar en haar baas sal beteken dat dit moeilik sal wees vir haar om hom met selfvertroue aan te spreek en haar "on-reaksie" kan nooit as konsensueel beskou word nie. Die feit dat hy nie bedoel het om haar seksueel te teister nie, is nie relevant in terme van die toets vir diskriminasie nie. Die fokus sal dus wees op die impak van die gedrag op Mej. X, liewers as op Mnr. Y se bedoeling.





## Stappe om te neem nadat seksuele teistering plaasevind het: Leidende beginsels

*'n Vroulike kelner was besig om 'n kliënt te bedien toe hy sy hand onder haar romp steek. Toe sy by die bestuur kla en gevra het vir beskerming teen soortgelyke toekomstige situasies, is sy geteister deur haar werkgewer wat haar toe op probasie geplaas het asof sy die skuldige persoon was. Dinge het daarna erger geword en sy het minder tafels gekry, slegte werkure en is uiteindelik afgedank.*<sup>23</sup>

Die belangrikheid van die werkgewer se reaksie en gepaste optrede in gevalle van seksuele teistering en diskriminasie kan nie genoeg beklemtoon word nie. Daar word nie net goeie werksverhoudings opgebou nie, maar dit wys ook op die werkgewer se toegewydheid om die werknemer se probleme ernstig op te neem. Maar klein besighede, of bestuurders, is soms onbewus van die stappe wat geneem moet word en die prosedures wat gevolg moet word wanneer 'n mens met klagtes van seksuele teistering werk. Die *Gewysigde Kode* is bruikbaar in hierdie opsig deur dat dit die riglyne vir werkgewers in Afdeling 6 uitlê wat die volgende uitwys:

“Werkgewers moet 'n werkende omgewing skep en behou waar die waardigheid van die werknemers gerespekteer word. 'n Klimaat in die werkplek moet ook geskep word en behou word waar die klaagsters van seksuele teistering nie sal voel dat hul klagtes geïgnoreer of verklein word, uit vrees of weerwraak nie.”

Afdeling 6 is ook belangrik omdat dit alle dade van seksuele teistering deur die bestuurders en werkgewers verbied, maar dit gaan ook verder om te voorsien dat alle werkgewers, bestuurders en werknemers 'n rol speel om 'n omgewing te skep en te behou waar seksuele teistering onaanvaarbaar is.<sup>14</sup> Dit beteken dat elke lid van die personeel en bestuurspan aktief moet verseker dat geen seksuele teistering binne die werkplek plaasvind nie. Dit is nie genoeg om bewus te wees dat seksuele teistering plaasvind nie, of om niks daaraan te doen nie, of om anderpad te kyk totdat 'n hofsak ter sake kom nie.

Die *Gewysigde Kode*, soos die vorige kode, stel voor dat werkgewers riglyne teen seksuele teistering moet hê. Die *Gewysigde Kode* voeg egter by en noem dat die beleid bewus moet wees, en gelei moet word, deur die voorsiening

van die *Kode*.<sup>15</sup> 'n Verdere toevoeging tot die *Gewysigde Kode* wat effek verleen het aan die uitspraak in *Ntsabo v Real Security CC (2003) 24 ILJ 2341 (LC)*, waar Pillay AJ aangevoer het dat 'n onvermoë om 'n beleid en plan om seksuele teistering te hanteer te implimenteer, “voorsien nie 'n sluier wat die werkgewer agter kan wegkruip om moontlike verantwoordelikhede te ontduik nie.”<sup>16</sup> Die *Gewysigde Kode* voorsien dat die implementasie van 'n beleid, en die kommunikasie daarvan aan alle personeel moet beskou word as een van die faktore wanneer daar besluit word of die werkgewer aan alle verpligtinge onder die *Wet op Gelyke Indiensneming* voldoen het. Dus kan 'n negatiewe afleiding gemaak word wanneer 'n werkgewer nie die nodige beleid in werking gestel het nie.

Aan die ander kant vereis die *Gewysigde Kode* nie net die aanvaarding van 'n beleid nie, maar ook die effektiewe kommunikasie daarvan. Dit gee aan alle werkgewers hulp om 'n situasie te vermy waar 'n oortreder aanvoer dat hy geen idee gehad het dat daar 'n beleid was, wat hom verhoed het om die daad te pleeg waarvan hy aangekla word nie. Afdeling 7 van die *Gewysigde Kode* noem ook dat beleide die definisie van seksuele teistering moet insluit, soos dit in die *Gewysigde Kode* opgeneem is. Deur dit te doen, word daar gehoop dat eenvormigheid in beleide onder werkgewers aangemoedig sal word. Al die beleide moet in die toekoms erken dat seksuele teistering 'n vorm van diskriminasie is.

Afdeling 7.4.4 voorsien dat dit 'n dissiplinêre oortreding is, in terme van die beskerming van klaagsters, om in weerwraak op te tree teen 'n werker wat ten goede, 'n grief van seksuele teistering indien. Dit is om die bogenoemde situasie van die geteisterde kelner te verhoed, wat gekla het en daarna geviktimizeer is, in plaas daarvan dat sy beskerming van die werkgewer ontvang het. Alle klagtes moet op 'n sensitiewe, doelgerigte en effektiewe hanteer word.

Om dit te bereik, erken die *Gewysigde Kode* dat 'n klaagster advies en bystand mag benodig insluitende berading en stel voor dat 'n werkgewer 'n persoon buite die lynbestuur moet benoem wat deur klaagsters genader kan word vir raad of berading.<sup>17</sup>

### **PRAKTIESE OEFENING #3:**

*Sally werk as 'n sekretaresse by 'n groot korporatiewe firma. Sy werk in 'n groep van sekretaresses saam met vyf ander vroue. Sally is seksueel geteister deur haar bestuurder, Mnr. Brink, aangesien hy homself teen haar opvryf wanneer hy verby haar loop en haar boude knyp, of haar op haar sitvlak slaan wanneer sy sy kantoor binne gaan. Mnr. Brink se gedrag is dieselfde met al die ander vroue in die groep. Tydens een insident, probeer Mnr. Brink vir Sally in sy kantoor soen terwyl die deur toe is. Sy voel radeloos. Sally vertel die beampte in die menslike hulpbronne departement, maar is onseker of sy aksie moet neem teen Mnr. Brink aangesien die ander mense wat in haar span werk almal dink dat hy 'n wonderlike bestuurder is. Sy sou ook verkies om nie deel van die dissiplinêre proses te wees nie. Het sy enige keuse? Gee haar raad asof u die menslike hulpbronne beampte van die maatskappy is, en hou in gedagte dat die maatskappy beleide teen seksuele teistering het, wat soortgelyk aan die Gewysigde Kode is.*

In terme van die *Gewysigde Kode*, soos die vroeëre *Kode*, het 'n klaagster soos Sally 'n keuse om 'n formele of informele prosedure te volg. Die enigste keer wanneer 'n klaagster nie 'n keuse mag hê nie, is wanneer die werkgewer voel dat daar 'n betekenisvolle risiko van seksuele teistering teenoor ander werknemers kan wees. In so 'n geval moet die werkgewer aksie neem ongeag van die klaagster se gevoelens. Die faktore wat in terme van Afdeling 8.7.2 van die *Gewysigde Kode* in ag geneem moet word, is hoe erg die seksuele teistering is, en of die oortreder 'n geskiedenis van seksuele teistering het.

As 'n menslike hulpbronne beampte, moet 'n mens ook Sally gerusstel dat sy nie afgedank gaan word, of enige negatiewe gevolge (van die werkgewer of Mnr. Brink) sal moet meemaak, ongeag daarvan of sy 'n formele of informele proses verkies

nie. Sally moet ook gerusstel word dat die saak vertroulik hanteer sal word en dat dit nie met die ander sekretaresses bespreek gaan word nie. Dit sal in terme van Afdeling 8.5.1 van die *Gewysigde Kode* gedoen word.

Die informele prosedure moet aan Sally verduidelik word. Met betrekking tot die informele prosedure moet Sally, of in gevolge haar versoek, 'n ander gepaste persoon (bv. die menslike hulpbronne beampte) aan Mnr. Brink verduidelik dat die relevante gedrag ongewens is, dat dit Sally grief, haar ongemaklik laat voel en met haar werk inmeng. Mnr. Brink moet dan gevra word om op te hou met die relevante gedrag. 'n Ander moontlikheid, in terme van die *Gewysigde Kode*, sal wees om vir Mnr. Brink te nader sonder om Sally se identiteit bekend te maak, wanneer hy dan vertel word dat sekere vorms van gedrag soos betasting, aanraking en die knyp van die vrou se sitvlakke in die kantoor, as seksuele teistering beskou word en dat dit werknemers ongerieflik laat voel. Dit sal help sodat Mnr. Brink nie weet wie die klagtes ingedien het nie. Sally kan ook enige ander informele proses aanbeveel wat sy dink gepas sal wees. In terme van die informele proses, sal dit nie noodsaaklik wees om 'n dissiplinêre verhoor te hê nie, so Sally sal nie Mnr. Brink hoef te sien nie.

Sally het die keuse of sy eers die informele proses wil afhandel, voordat sy formele stappe wil begin. In terme van 'n formele proses sou Sally 'n klagte teen Mnr. Brink indien volgens die interne prosesse van die maatskappy. Alle beleide vir seksuele teistering moet toelaat dat 'n formele klagte ingedien word, waar die klaagster toegelaat word om te verklaar wat die ideale uitkomst van die grieweproses moet wees. Die klagte moet so spoedig moontlik afgehandel word, terwyl daar verseker word dat die vertroulikheidsaspek ten alle tye behoue bly. Gedurende die grieweproses sal beide partye hul sake en bewyse aan 'n onpartydige, onafhanklike voorsitter stel wat dan 'n aanbeveling aan die maatskappy sal maak. Afdeling 8.8 van die *Gewysigde Kode* lys die dissiplinêre sanksies wat toegepas word en maak voorsiening dat die sanksies wat toegedien word, ooreenkomstig met die ernstigheid van die relevante seksuele teistering is. Waarskuwings is geldig vir minder ernstige gevalle, terwyl afdanking gepas is in gevalle waar minder ernstige gevalle

herhaaldelik plaasvind, of waar waarskuwings geïgnoreer is. Onder die gepaste omstandighede, kan 'n oortreder na 'n ander posisie in die werkplek oorgeplaas word. Indien Sally of Mnr. Brink ontevrede is met die bevinding, kan ieder van hulle, in terme van die maatskappy se appèlprosesse, appèl aanteken en

daarna kan hulle die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie direk nader. Sally kan ook 'n kriminele saak aanhangig maak en/of besluit op 'n siviele saak vir skadevergoeding, in terme van die *Wet op Gelyke Indiensneming*.

## **WERKGEWER AANSPREEKLIKHEID: Watter vereistes word op werkgewers geplaas?**

*“Die gees van die Wet op Gelyke Indiensneming verplig alle werkgewers om die werknemers te beskerm teen aanstootlike gedrag. Die onvermoë om dit te doen is 'n verontagsaming van die wet...dit (is) nie net 'n verontagsaming van die wet nie, maar 'n onaantvaarbare binnedringing van die aansoeker se privaatheid en 'n skending van haar grondwetlike regte.”<sup>18</sup>*

In terme van Skedule 7(2)(1)(a) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* word geen voorsiening gemaak om 'n werkgewer verantwoordelik te hou vir dae wat een werknemer teen 'n ander werknemer pleeg nie. Die onvermoë om gepaste aksie te neem kan egter lei tot 'n klagte van konstruktiewe afdanking waar die persoon wat geteister word bedank weens die ondraaglike situasie. Die werkgewer kan dan verantwoordelik gehou word op grond van konstruktiewe afdanking. In terme van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* is dit nie strafbaar indien 'n werkgewer geen beleid teen teistering in effek het nie. Enige aksie is dus beperk en slegs beskikbaar waar 'n werknemer besluit het om te bedank as gevolg van die werkgewer se tekort aan optrede. Die verantwoordelikheid sal dus op die werknemer berus om te bewys dat sy “verplig” was om te bedank weens die ondraaglike toestande van haar werksomstandighede en om te bewys dat sy alles probeer het binne die interne proses voordat sy bedank het. Die eise vir konstruktiewe afdanking sou ook een wees wat outomaties as onregverdig in terme van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* beskou sou word, aangesien die bedanking as gevolg van diskriminasie op grond van geslag en/of seksuele oriëntasie was.

In terme van die *Wet op Gelyke Indiensneming*, is dit nie genoeg vir 'n werkgewer om net stappe te neem om onregverdige diskriminasie in die werkplek uit te wis nie. Daar is 'n verdere plig en verpligting op werkgewers om klagtes van

onregverdige diskriminasie te ondersoek (bv. 'n aanklag van seksuele teistering moet ondersoek word). Daar word verder oor die pligte van die werkgewers in Afdeling 60 van die *Wet op Gelyke Indiensneming* uitgebrei. In terme van afdeling 60 (1):

**“Indien dit aangevoer word dat 'n werknemer terwyl hy/sy by die werk is 'n voorsiening van hierdie Wet oortree het, of betrokke is in gedrag wat, indien dit 'n oortreding van hierdie wet sou wees as die werknemer se werkgewer betrokke was by sulke gedrag, dan moet die beweerde oortreding onmiddelik onder die werkgewer se aandag gebring word.”**

Hierdie afdeling is belangrik aangesien dit die net van *plaasvervangende aanspreeklikheid* wyd gooi. Die toets word dan nie beperk tot of die aksies plaasgevind het binne die omvang en grense van die werkplek nie, maar liewers dat daar gekyk word na die beweerde daad wat plaasgevind het “by die werk”. Voorheen, en onder die algemene wet van *plaasvervangende aanspreeklikheid*, kon 'n werkgewer aanspreeklikheid vryspring, as die werkgewer kon bewys dat die relevant werknemer besig was met “sy eie plesier”, en nie opgetree het binne die omvang en grense van sy/haar diens nie. Natuurlik, word geen werknemers deur 'n werkgewer die reg gegee om rassisties te wees nie, of om seksueel te teister

of mekaar aan te rand nie. Dit beteken dat tydens gevalle met seksuele teistering die werkgewer amper altyd sal kan argumenteer dat die daad buite die omvang en grense van die werkplek plaasgevind het. Die posisie het drasties verander nadat Afdeling 60(1) van die *Wet op Gelyke Indiensneming*, met die baie spesifieke bewoording, dat die daad slegs moet plaasvind “by die werk” in werking getree het.

Verder moet die woord “onmiddellik” nie noodwendig streng beskou word nie, maar moet op ’n kontekstuele manier beskou word. In die hofsak *Ntsabo v. Real Security CC*, het die Arbeidshof in hierdie opsig bevind dat “onmiddellik” se betekenis beskou moet word as: ‘so gou as moontlik, terwyl die konteks van die seksuele teistering in gedagte gehou moet word’ en dit beteken nie noodwendig binne minute van die beweerde voorval nie.<sup>19</sup> Dit word elders bekragtig deur die toevoeging in die *Gewysigde Kode* waar Afdeling 8.1.2 nou voorsien dat:

**“In gevalle van seksuele teistering, sal die woord “onmiddellik” beteken ‘so gou as redelik moontlik onder die omstandighede en sonder onnodige vertraging’, met die inagneming van die aard van die seksuele teistering, insluitende dat dit ’n sensitiewe saak is, dat die klaagster mag vrees vir weerwraak en die relatiewe posisies van die klaagster en die beweerde oortreder in die werkplek.”**

Soos hierbo belig word, maak die *Gewysigde Kode* voorsiening dat die geval van seksuele teistering nie noodwendig deur die klaagster self aangemeld moet word nie, maar dat dit onder die aandag van die werkgewer gebring kan word deur enige persoon wat bewus is van die seksuele teistering, soos ’n vriend, kollega of ’n menslike hulpbronne beampte wat deur die klaagster gevra is om namens haar op te tree. Maar wat gebeur wanneer die klaagster nie aksie wil neem, of die saak aan die werkgewer wil aanmeld nie? In hierdie opsig voorsien die *Gewysigde Kode* in Afdeling 8.1.3 dat wanneer ’n derde party die teistering aan die werkgewer aanmeld, dit op aanvraag van die klaagster moet wees waar die klaagster aangedui het dat sy/hy die werkgewer bewus wil maak van die gedrag. Daar

moet onthou word dat ’n klaagster soms nie die saak verder wil neem en ’n formele of informele klagte sal maak nie, en haar reg tot privaatheid en respek moet in so ’n geval erken word. Nogtans, met die breër vereiste wat Afdeling 60 op die werkgewer plaas, noem die *Gewysigde Kode* dat waar die seksuele teistering van ’n meer ernstige aard is, die klaagster aangemoedig moet word om die werkgewer in te lig.

Afdeling 60 voorsien dat wanneer ’n werknemer aan seksuele teistering onderwerp word en hierdie gedrag onder die aandag van die werkgewer kom, die werkgewer **“met alle relevante partye moet beraadslaag en die nodige stappe moet neem om die beweerde gedrag te laat staak.”** Dit verplig die werkgewer om stappe te neem om die situasie te verbeter. Dit is slegs in die geval waar ’n werkgewer nie enige stappe neem, of onsuksesvol is om redelike stappe te neem dat aanspreeklikheid ter sake kom. Die implikasie is dat ’n werkgewer aanspreeklik gehou kan word vir voorvalle waar hy/sy nie die nodige stappe geneem het om diskriminasie te voorkom, of aantygings van diskriminasie nie ondersoek het nie.

Die oorblywende vraag is verwant aan watter stappe ’n werkgewer moet neem en wat as “voldoende” stappe beskou sal word? Sal ’n vergadering tussen die partye ’n konsultasie behels en sal dit genoeg wees, al word die saak nie na daardie vergadering opgelos nie? Die Wet is tjoepstil in hierdie opsig, behalwe dat dit noem dat die “nodige stappe” deur die werkgewers geneem moet word. Die *Gewysigde Kode* brei uit oor hierdie aspek in Afdeling 8.3 en noem dat:

**“Die stappe wat deur die werkgewer geneem moet word wanneer ’n klag ingedien word deur ’n klaagster, moet die volgende insluit, maar word nie beperk word tot die volgende nie:**

- (1) Om die klaagster raad te gee oor die formele en informele prosedures wat beskikbaar is om te help om die seksuele teistering te hanteer....**
- (2) Waar prakties moontlik, om hulp, raad, bystand en berading aan die klaagster te gee, selfs tydens enige dissiplinêre navrae wat gereël mag word...”**

“VERTEL MY ASSEBLIEF OOR ALLES  
WAT PLAASGEVIND HET.”



“..JA....VERTEL MY...GAAP...”



Afdeling 60 (4) maak verdere voorsiening dat 'n werkgewer enige aanspreeklikheid mag ontglip, as dit bewys kan word dat hulle alles moontlik gedoen het wat onder die omstandighede 'prakties moontlik' was. Dit blyk dus dat die Howe sal moet vasstel watter “nodige stappe” geneem moet word en dit sal 'n feitlike besluit moet wees, wat sal verskil van situasie tot situasie. Dit mag ook afhang van óf 'n beleid bestaan in die werkplek en hoe die werkgewer dit bekragtig het. Waar geen beleid bestaan nie, mag dit nodig wees om die werkgewer se optredes noukeurig te ondersoek, in terme van die manier waarop die klagtes behandel word en die aksie wat geneem word. 'n Verdere ondersoek is 'n gevolg van die bostaande: wat as die werkgewer aksie neem en die werknemer voel gegrief deur die manier waarop die werkgewer die situasie hanteer, of oor die bevinding van die ondersoek? Byvoorbeeld, wat gebeur as 'n dissiplinêre ondersoek belê word en die teisteraar “onskuldig” bevind word? Dit blyk asof die *Wet op Gelyke Indiensneming* nie voorsiening maak vir die situasie nie. Al wat die *Wet op Gelyke Indiensneming* vereis, is dat stappe wel geneem word. Leiding moet dan verkry word van die *Gewysigde Kode* en die grieweprosedures wat daarin opgeneem is. Verder moet daar ten alle tye in gedagte gehou word dat die nodige stappe geneem moet word met 'n oog op die verwydering en uitwissing van seksuele teistering in die werkplek, en nie net om die klaagster gelukkig te maak nie, of om op 'n oppervlakkige manieraan die grief-en dissiplinêre riglyne te voldoen nie. Nie elke werkgewer sal

outomaties verantwoordelik gehou word nie. Soms kan die mees progressiewe werkgewer nog steeds iemand aanstel wat seksueel teister en nieteenstaande stappe om teistering te verhoed, kan sulke gevalle nog steeds plaasvind.

Ten slotte, blyk dit asof die *Wet op Gelyke Indiensneming* 'n werkgewer slegs as plaasvervangers aanspreeklik sal hou vir dade van seksuele teistering deur werknemers sal hou waar:

- 'n diensverhouding bestaan,
- 'n geval van seksuele teistering, soos gedefinieer, plaasgevind het,
- die seksuele teistering onmiddellik (binne die korrekte konteks) onder die aandag van die werkgewer gebring is.
- die werkgewer nie alle partye raadpleeg nie en
- die werkgewer nie nodige stappe neem en op 'n redelike manier optree nie.

## SUID-AFRIKAANSE GEVALLESTUDIE 1 OOR WERKGEWER AANSPREEKLIKHEID: NTSABO V REAL SECURITY CC (2003) 24 ILJ 2341 (LC)

### *Die Feite*

*Bongiwe Ntsabo is 'n jong Suid-Afrikaanse vrou wat in Khayelitsha grootgeword het. In 1993 het Bongiwe standerd nege afgehandel en 'n jaar later het sy swanger geword en het die skool verlaat. So het haar soeke vir werk begin wat ses*

jaar lank geneem het. Vir finansiële ondersteuning, het sy in hierdie tyd staatgemaak op haar ma en veral haar broer wat 'n taxionderneming bedryf het. Sy het opleiding ontvang as 'n sekuriteitswag en daarna op 4 Junie 1999 'n betrekking as sekuriteitswag losgeslaan by Real Security. Haar tyd by Real Security is veral by Khayelitsha Daghospitaal spandeer waar sy 12-uur skofte gewerk het. Sy was 'n ongewapende wag en was verantwoordelik vir die deursoek van vroue wat die hospitaal binnegegaan het.

### **Die seksuele teistering**

Sedert die begin van Oktober 1999, het haar bestuurder, Mnr. Dlomo, haar seksueel begin teister. Die seksuele teistering het begin toe hy haar begin uitvra het en daarna het hy haar borste, dye, sitvlak en geslagsdele begin betas. Sy het meer en meer ongerieflik begin voel, het aan hom genoem dat sy ongemaklik voel en dat sy nie in hom belangstel nie. Die teistering het egter nie opgehou nie. Dlomo het haar gevra om 'n verhouding met hom te begin en toe sy weier het hy haar begin dreig met 'n verslag van "swak werkbywoning". Dit het aangehou tot Desember 1999. Op 15 Desember 1999 was Bongiwe tydens middagete in die sekuriteitskamer toe Dlomo inkom en die deur toemaak. Dlomo het toe sy vuurwapen op die tafel geplaas en gedreig om Bongiwe te skiet indien sy sou skreeu. Daarna het hy haar onsedelik aangerand deur 'n poging om haar te verkrag deur 'n seksdaad te simuleer en op haar romp te ejakuleer.

### **Die klagte aan die bestuurspan**

Voor die onsedelike aanranding het Bongiwe die gevalle van seksuele teistering aan Mev. Fisher (Mnr. en Mev. Fisher is die eienaars van Real Security) aangemeld. Na die onsedelike aanranding en poging tot verkragting het Bongiwe die geval aan haar ma en broer genoem. Haar broer het die kantore van Real Security gebel en weereens 'n klag gelê. Mev. Fisher het gesê dat sy die saak sou ondersoek. Niks het gebeur nie. Mnr. Themba Ntsabo-Bongiwe se broer het die saak opgevat en die saak aan die werkgewer aangemeld. Niks is gedoen nie, maar Bongiwe is ingeroep en ingelig dat Dlomo gekla het oor die gehalte van haar werk. Bongiwe het reageer deur te sê dat sy alreeds Dlomo se seksuele teistering by die maatskappy aangemeld het.

Op 24 Desember 1999 het Dlomo aan Bongiwe genoem dat sy na 'n ander werksterrein oorgeplaas gaan word. In Januarie

2000, is sy verskuif na 'n ander hospitaal en is sy ingelig dat sy nagskof sal moet werk. Nadat Bongiwe aan Mev. Fischer genoem het dat sy nie nagskof kan werk nie en sy weereens gekla het oor die seksuele teistering het sy navrae gemaak of Dlomo gedissiplineer sal word. Mev. Fisher het aan Bongiwe genoem dat as sy nie nagskof kan werk nie, dat sy liewers moet bedank. Bongiwe het 'n brief van bedanking geskryf en het uit die pos getree. In Junie 2000 het Bongiwe, in 'n saak voor die Arbeidshof, vir Real Security (nie Dlomo nie) vir skadevergoeding gedagvaar onder die Wet op Gelyke Indiensneming omdat hulle nie stappe geneem het om haar te beskerm nie. Sy was suksesvol in haar hofsaak en die Hof het vir die eerste keer die betekenis van Afdeling 60 van die Wet op Gelyke Indiensneming uitgepak, sowel as die kwessie van werkgewer aanspreeklikheid.

**"EK BEVIND DIE WERKGEWER AANSPREEKLIK!"**



### **Die Bevinding**

Waarnemende Regter Pillay het aanvaar dat dit waarskynlik was dat die seksuele teistering wel plaasgevind het en wel aan die werkgewer gemeld is, wat op hul beurt, niks daaromtrent gedoen het om die situasie te verbeter of aan te spreek nie. Bongiwe en haar getuiesse weergawe is aanvaar en die Hof moes toe die kwessie van die werkgewer se aanspreeklikheid vir die oortreder se aksies oorweeg. Die Hof het aanvaar dat Afdeling 60 van die Wet op Gelyke Indiensneming 'n vorm van plaasvervangende aanspreeklikheid vir die werkgewer skep waar 'n werknemer 'n ander werknemer by die werk seksueel molesteer. Die Hof het bevind dat aangesien Real Security ingelig is oor die seksuele teistering en geen stappe geneem het om Mej. Bongiwe Ntsabo te beskerm nie, die maatskappy is aanspreeklik vir haar skadevergoeding.

Oor Bongiwe se afdanking, het die regter bevind dat sy konstruktief afgedank is en dat sy geregtig is op die maksimum vergoeding in terme van Afdeling 186(1)(e). Hy het volgehou dat die feit dat die werkgewer nie Bongiwe se klagtes aangespreek het nie, haar lewe ondraaglik gemaak het en dat dit dus primêr 'n konstruktiewe afdankings klagte was en dat dit nie geval het binne die grense van Seksie 186(1)(f) nie, naamlik 'n outomatiese onregverdige afdanking nie. Hy het gevind dat die bedanking nie as gevolg van die diskriminasie was nie. Daar word voorgestel dat die regter 'n fout begaan het in die opsig dat daar 'n bepaalde lyn getrek is tussen die dade van seksuele teistering en die maatskappy se tekort aan reaksie. Hulle moes as tesame beskou word.

Die geleerde regter het egter die Wet op Gelyke Indiensneming korrek gekontekstualiseer, sowel as die doel daarvan. Hy merk op dat:

**“Die gees van die Wet op Gelyke Indiensneming verplig alle werkgewers om hulle werknemers te beskerm teen aanstootlike gedrag. Die onvermoë om dit te doen is 'n verontagsaming van die wet. In hierdie geval is dit nie net 'n verontagsaming van die wet nie, maar 'n onaanvaarbare binnedringing van die klaagster se privaatheid en 'n skending van haar grondwetlike regte. Ek kan my net inleef, sover moontlik, wat vroue moet voel wanneer hul liggame so deur seksuele oortreders geskend word. Ek beperk dit nie net tot seksuele oortreders nie, maar ek dink dat 'n aanval wat deur seksuele wellus gemotiveer word nog erger is. Die samelewing het hierdie tipe gedrag totaal verwerp en die wetgewers het aanbeveel, deur middel van die Wet op Gelyke Indiensneming, dat maatreëls ingestel moet word om almal op te lei wat by indiensneming betrokke is, om van hierdie euwel ontslae te raak.”**

In die geval van Ntsabo, het die maatskappy besluit om hulself met Dlomo te vereenselwig en het hulself nie van Dlomo's se weergawe gedistansieer het; Dlomo was eintlik die werkgewers se hoofgetuie. Dit is nie 'n geval waar die werkgewer redelike stappe geneem het om die klagtes te ondersoek nie, of waar 'n ondersoek belê is, of waar enige stappe geneem is om Bongiwe te beskerm nie.

Gevolglik, is die maatskappy verplig om vermoënskadevergoeding en nie-vermoënskadevergoeding aan Bongiwe te betaal vir haar toekomstige mediese uitgawes (sielkundige terapie), haar pyn en lyding, sowel as die inperking van haar waardigheid. Die aanklag was bo-en-behalwe die klagte vir onregverdige afdanking onder die Wet op Arbeidsverhoudinge.

## **GEVALLESTUDE 2 OOR WERKGEWER AANSPREEKLIKHEID: MEDIA 24 EN ANDER V SONJA GROBLER<sup>20</sup>**

### **Die feite**

In hierdie geval was Sonja Grobler seksueel geteister deur Gasant Samuels, 'n bestuurder wat besig was om opleiding te ontvang in die Kantoor van die Besturende Direkteur van Naspers. Samuels het 'n patroon van seksuele teistering getoon teenoor Sonja en ander vroue in haar posisie. Vroue wat sy rang en gesag in die maatskappy erken het, het besluit om hom te verwerp, en te ignoreer eerder as om die gevalle aan te meld. Die werkgewer (Naspers) het egter 'n beleid teen seksuele teistering gehad. In die geval van Sonja Grobler is sy deur Mnr. Samuels geteister, wat uiteindelik gelei het tot 'n dreigement met 'n vuurwapen.

### **Die klagtes**

Sonja het by ten minste twee bestuurders gekla. Sy het begin dink aan selfmoord en het progressief meer depressief geraak, en is gediagnoseer met post-traumatiese stres. Deskundiges het getuig dat die tekort aan ondersteuning van die bestuurders, haar toestand vererger het (soos in die geval van Bongiwe). Samuels het aangevoer dat daar 'n konsensuele seksuele verhouding tussen hulle bestaan het. Anders as in die Ntsabo geval, het hierdie werkgewer (Naspers) dissiplinêre aksie geneem wat tot Samuels se afdanking gelei het.

Sonja Grobler het die werkgewer en die oortreder gedagvaar. Sy het aangevoer dat haar werkgewer 'n geregtelike plig gehad het om 'n werkplek te skep en te behou, waar die waardigheid van die werknemers respek sou ontvang en dat die maatskappy misluk het om dit te doen. Dit was 'n saak oor die oortreding van 'n wettige plig en is gebaseer op wat die maatskappy nie gedoen het nie, in teenstelling met die Wet op Gelyke Indiensneming.



*Die Kaapse Hooggeregshof het bevind dat die maatskappy en die oortreder gesamentlik, en apart hoogs aanspreeklik was. Die saak het toe op appèl voor die Konstitusionele Hof verskyn.*

*Die Konstitusionele Hof het bevind dat wat Sonja Grobler oor 'n periode van ses maande ervaar het, effektief seksuele teistering van Samuels se kant af was, en dat dit objektief-gesproke nie as konsensueel gesien kon word nie. Aangaande die werkgewer se plig om stappe te neem, was die Hof se uitspraak dat dit nie nodig was om die kwessie van plaasvervangende aanspreeklikheid te oorweeg nie en het dit dié saak van die hand gewys op grond van:*

*“Die geregtelike oortuiging van die gemeenskap van die werkgewer vereis dat redelike stappe geneem word om*

*seksuele teistering van sy werknemers in die werkplek te voorkom and dat die werkgewer dus verplig moet wees om die slagoffer te vergoed, vir die skade wat daardeur aangerig is, indien dit doelbewus sou nalaat om dit te doen”<sup>21</sup>*

*Die Hof het verder geëis en bevestig dat hierdie algemene wetlike regmiddel toegepas word ongeag van die statutêre regmiddel in die Wet op Gelyke Indiensneming. Dit is belangrik dat die Hof volhou dat Grobler se ongewilligheid om 'n klag te lê, of om aanvanklik gebruik te maak van die griewe proses, nie die werkgewer daarvan uitsluit om seksuele teistering te verhoed nie. Dit is 'n soortgelyke vereiste vir die voorsiening van die Wet op Gelyke Indiensneming wat aksies vereis waar ernstige skadevergoeding kan volg. Die bestuursplan se onvermoë om onmiddellik op haar klagtes te reageer, het die werkgewer, volgens die Hof, verantwoordelik gemaak.<sup>22</sup>*

## **J 'N PAAR VERDERE PRAKTIESE VOORBEELDE**

### **VOORBEELD 1:**

*Mnr. Abrahams is die hoofkoper vir 'n groot reeks van supermarkwinkels. Mej. Johnstone is die buite-verskaffer wat een oggend met besigheid na die winkel toe gekom het. Hulle het mekaar voorheen ontmoet. Toe mej. Johnstone die verkoops-vertegenwoordiger se kantoor betree is sy deur mnr. Abrahams genader wat haar probeer omhels het, aan haar bors wou vat en haar probeer soen het. Sy het deurgans weerstand probeer bied met haar knypperbord. Na 'n paar minute het hy opgehou en die kantoor verlaat. Hy is aangekla met die skending van die maatskappy se naam en seksuele teistering. Mnr. Abrahams se verdediging was dat die dade geregtig was weens die aanloklike manier waarop mej. Johnstone aangetrek was, sowel as haar onortodokse gedrag en vriendelikheid. Hy het aangevoer dat hy gedink het dat sy aksies “verwelkom” word, na gelang van haar flirtasie en 'n vorige kommentaar en uitnodiging deur haar om “haar sexy broek te voel.” Gee die maatskappy advies of hulle aksie teen mnr. Abrahams kan neem? Sou die posisie anders wees as mej. Johnstone 'n wernemer by die winkel was, teenoor die feit dat sy 'n buite buite-verskaffer was, of as sy daar aansoek vir werk gedoen het?*

Die feite hier is soortgelyk aan die geval van *Pick & Pay Stores Ltd. V Another*<sup>23</sup> waar die afgedankte oortreder die regverdigheid van sy afdanking, deur die werkgewer, uitgedaag het. Die arbiter het geglo dat die gedrag van 'n seksuele aard was, fisiek was, die klaagster se waardigheid en 'n element van dwang of magsmisbruik gehad het. Oor die kwessie van die ongewenste aard van die gedrag, het die arbiter die volgende verklaar:

*“...Daar kan geen bedenkinge wees dat die klaagster die gedrag ongewens gevind het nie; selfs skokkend en vernederend. Hierdie faktore is deur die klaagster genoem as dinge wat 'n klimaat skep waarin hy gedink het dat sy omhelsing gewens sou wees, is in die ekstreme uiters flou aanduidings...Ek bevind dus dat die gedrag in 'n objektiewe sin ongewens was. Van die klaagster se subjektiewe sin was dit heel duidelik ongewens...”<sup>24</sup>*

Oor die kwessie van mej. Johnstone se bekleding en flirtasie, het die arbiter die volgende opmerkings gemaak:

*“Terwyl sulke faktore wel 'n rol kan speel in uitsonderlike gevalle, wanneer dit kom by die evaluering van die sanksies,*

wat op die skuldige oortreder toegepas word in gevalle van seksuele wangedrag kan hulle nooit, in my mening, nie veel meer 'n tipe aanmoediging wees as wat tydens die getuienis duidelik aangedui is nie. Die klaagster het dit skerp in haar getuienis gestel: 'Is dit toelaatbaar dat ek veroordeel word vir wat ek aantrek?'<sup>25</sup>

Verder, in terme van die Gewysigde Kode, is Abrahams se bedoeling nie relevant nie.

Die feit dat daar nie 'n streng werkgewer/werknemer verhouding tussen die twee partye bestaan word nie, is nie meer van belang nie. Die Gewysigde Kode voorsien dat die Kode, nes die Wet op Gelyke Indiensneming, op eienaars, werkgewers, bestuurders, werknemers, werkaansoekers, kliënte, verskaffers, kontrakteurs en selfs andere wat handelinge met die besigheid het van toepassing is. Dit het die omvang van die toepassing verder as slegs die werkgewer en werknemer verhouding verbreed.

## VOORBEELD 2:

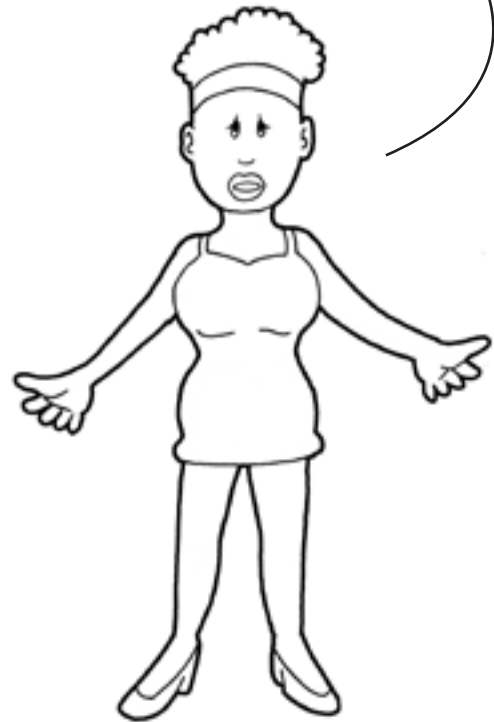
*Mej. Mbeki nader jou, as haar vakbondvertegenwoordiger, in verband met die feit dat sy seksueel geteister is, wat gelei het tot erge post-traumatiese stres wat haar verplig het om tyd van werk af te vat, en dat sy gevolglik al haar siekteverlof gebruik het. Die dissiplinêre ondersoek het haar toestand vererger en die feit dat sy weer getuienis moes lewer, en onder kruisverhoor geneem was, het daartoe gelei dat sy weereens intensiewe berading moes ondergaan. Watter soort raad sal u vir haar gee in terme van die werkgewer se verpligtinge onder die Gewysigde Kode vir Goeie Praktyk, indien 'n mens aanvaar dat die werkgewer dieselfde voorsienings maak binne sy eie riglyne aangaande seksuele teistering?*

Die Kode vir Goeie Praktyk is gewysig in terme van Afdeling 10 en voorsien nou op die volgende manier vir situasies soos mej. Mbeki s'n:

### “Addisionele siekteverlof

1. Waar 'n werknemer se bestaande kwota van siekteverlof opgebruik word, kan die werkgewer die toestaan van addisionele betaalde siekteverlof oorweeg in gevalle van

**IS DIT TOELAATBAAR DAT EK  
VEROORDEEL WORD VIR WAT EK  
AANTREK?**



seksuele teistering, waar die werknemer, op mediese advies, trauma berading benodig.

2. Onder gepaste omstandighede, moet werkgewers oorweeg om bystand te met die onkoste van mediese advies en trauma berading, waar sulke gevalle nie deur relevante mediese fondse gedek word nie.”

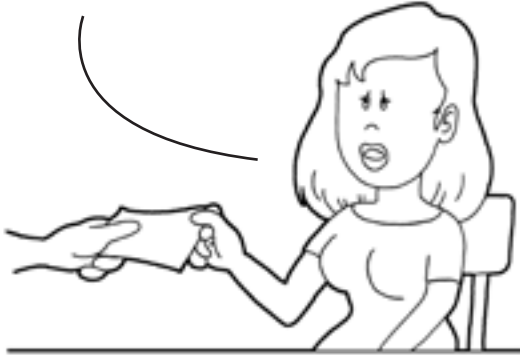
Mej. Mbeki is dus geregtig om versoeke van hierdie aard aan die werkgewer te maak, om haar te help met toekomstige mediese vereistes.

## VOORBEELD 3:

*Die Wet op Gelyke Indiensneming laat toe dat 'n werknemer wat seksueel geteister is, om skadevergoeding te eis vir beide vermoënskadeverlies en nie-vermoënskadeverlies in terme van Afdeling 50. Wat beteken dit en hoe bereken 'n mens watter skadevergoeding aan 'n seksueel geteisterde werknemer toegeken moet word in terme van die pyn en lyding, en die inperking van hul waardigheid?*

Afdeling 50(2) voorsien vir 'n wye reeks versagtings, wat beteken dat die Hof die volgende die volgende mag gun:

**“DANKIE VIR DIE  
SIEKTEVERLOF, DOKTER.”**



- (a) betaling van deur die werkgever aan die werknemer;
- (b) betaling van skadevergoeding deur die werkgever aan daardie werknemer;
- (c) 'n hofbevel wat die werkgever verplig om stappe te neem om te voorkom dat soortgelyke onregverdige tipes van diskriminasie, of soortgelyke dade, in die toekoms met ander werknemers kan plaasvind.
- (d) 'n hofbevel wat 'n werkgever, liewers as 'n aangewese werkgever, verplig om te voldoen met Hoofstuk III asof dit 'n aangewese werkgever was;

...; or

- (e) of die publisering van die Hofbevel.”

Die Hof het die mag om aan te dring op skadevergoeding wat dit “regverdig en billik” ag in terme van Adeling 50(2) van die *Wet op Gelyke Indiensneming*. Hierdie mag is gemik op die vergoeding van 'n geviktimizeerde slagoffer vir die skending van die reg om nie onregverdige diskriminasie te ervaar nie, sowel as die skadevergoeding vir enige vermoënskadeverlies wat vloei uit so 'n skending (bv. die onkoste van psigoterapie nodig om post-traumatische stres te behandel wat deur die diskriminasie veroorsaak is) en die nie-vermoënskadeverlies loss (bv. die pyn en lyding en die skending van privaatheid, waardigheid en gelyke regte onder die Grondwet).

Die Arbeidshof het die spesifieke aard en doelwit van *Wet op Gelyke Indiensneming* beklemtoon en die regsmiddels wat geskep is deur Afdeling 50(2) in gevalle wat diskriminasie behels. In die saak van *Ntsabo*, het Pillay AJ oorweeg wat “regverdig en billik”, in terme van Afdeling 50(2) is, in 'n geval van seksuele teistering en het eise toegelaat vir algemene en spesiale skadevergoeding vir toekomstige mediese uitgawes, en

vir pyn en lyding vir die inperking van Ntsabo se waardigheid. Op grond van hierdie besluite is dit duidelik dat dieselfde beginsels en benaderings gebruik sal word om skadevergoeding vir sielkundige skade te assesser, aangesien dit gedoen word in 'n gewone aksie vir persoonlike beserings.

Vervolgens is dit wettiglik gepas om mediese onkoste en onkoste vir berading, as deel van skadevergoeding in sake van seksuele teistering, toe te staan. Leiding moet geneem word, in die opsig, van die klaagster se bewyse, soos dit deur die deskundige bewyse ondersteun word, wat die klaagster se bewyse kan ondersteun en aanvul. Waar iemand as gevolg van die seksuele teistering verhoed word om inkomste te verdien, dan is sy geregtig op skadevergoeding, wat die hoeveelheid verteenwoordig wat sy sou verdien het, voor die ongeluk/besering.

Behalwe vir die *Ntsabo* bevinding hierbo bespreek, is daar baie min leiding rakende hoe die Arbeidshof evalueer om algemene skadevergoeding toe te ken vir algemene pyn en lyding en die inperking van waardigheid, in sake van seksuele teistering onder die *Wet op Gelyke Indiensneming*, onder die wetgewing van menslike regte. In die onlangse ongepubliseerde bevinding deur Oosthuizen AJ in die Arbeidshof, is daar voorgestel dat in gevalle van seksuele teistering die besluitneming oor gepaste versagting in terme van Afdeling 50 van die EEA verlang dat die Hof:

**“verskeie belange behoorlik oorweeg, insluitende die noodsaaklikheid om die dade aan te spreek wat die oortreding veroorsaak het, die afwering van toekomstige oortredings, die bedeling van geregtigheid wat regverdig is aan almal wat geraak is en die noodsaaklikheid om te verseker dat daar aan die bevel voldoen word....Dit sal onwys wees om 'n poging aan te wend waar 'n volledige lys van faktore aangeheg word wat in rekenskap geneem moet word. Dit sou die duur, omvang en gereeldheid van die teistering, hoe blatant en indringend, hoe ernstig die dade van teistering was, die arrogansie en die kwaadwilligheid wat toegeskryf kan word aan die oortreder, en die gevolge vir die slagoffer insluit, maar hierdie is by verre nie die enigste faktore wat 'n rol kan speel nie.”<sup>26</sup>**

## K Slotopmerkings

In Suid-Afrika is daar 'n aandrang vir rassegelykheid en die wegdoen met Apartheid wat met enorme onkoste gegaan het en dit het sosiale opheffing en konflik veroorsaak, en doen dit nog steeds. Die progressiewe Grondwet en die uitwissing van diskriminerende wette nieteenstaande, is verdere stappe geneem om die ongeregtighede van die verlede aan te spreek; die mees opvallende is die instelling van gelykheidswetgewing soos die *Wet op Gelyke Indiensneming* en die *Wet op Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie* en die skepping van die Waarheids- en Versoeningskommissie.

Diskriminasie teen geslags en seksuele oriëntasie is nou by 'n soortgelyke kruispad. Verandering kan nie vermy word nie, maar dit neem tyd en die weg is telkens gevaarlik en vol verraad. Nogtans moet dit ons nie van stryd af bring nie, aangesien die tyd aangebreek het om die stilte te verbreek rondom onbeskryflike kwessies soos seksuele teistering en geweld teen vroue en dit ook hok te slaan. Net soos verkragting as 'n vorm

van geweld beskou word, teenoor 'n misdaad van seks, kan seksuele teistering nou korrek gekontekstualiseer word as 'n misbruik van hiërargiese ekonomiese of institusionele magte, in plaas daarvan dat dit 'n kwessie van grense hoef te wees, wat met flirtasie en seksualiteit te doen het. In 'n groot mate het die openbaarmaking van die *Wet op Gelyke Indiensneming* en die wysiging tot die *Kode van Goeie Praktijk* seksuele teistering as 'n vorm van onregverdige diskriminasie erken, en het die weg vir Suid-Afrikaners gebaan om met die euwel van geweld teen vroue, binne die sfeer van die werkplek te handel.

Nogtans, moet ons erken dat geregtelike hervorming nie altyd op sigself die antwoord op sosiale onregverdigheid is nie. Deur met die Wet te werk, moet ons dit doen vir doelwitte bo- en-behalwe die wysiging van die wetgewing en ook die metodes van sosiale voorskrifte, wat in 'n diepe teenstelling met vroue se behoeftes en aangeleenthede staan, en dan vorendag kom met nie-geregtelike en geregtelike strategieë, en die versoeking weerstaan om die Wet as die beloofde oplossing te beskou.<sup>27</sup>



'N LANG EN HARDE PAD VIR VROUENS

# GEWYSIGDE KODE VAN GOEIE PRAKTYK OOR DIE HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING SAKE IN DIE WERKPLEK

(Let wel, aanhangsel A is nie die oorspronklike intrepitasie van die gewysigde kode van goeie praktyk oor die hantering van seksuele teistering sake in die werkplek)

## 1. Inleiding

- 1.1 Die oogmerk van hierdie kode is om seksuele teistering in die werkplek uit te skakel.
- 1.2 Hierdie kode verskaf gepaste prosedures om die probleem te hanteer en die herhaling daarvan te voorkom.
- 1.3 Die kode moedig die ontwikkeling en implementering van beleide en prosedures wat sal lei tot die skepping van werkplekke wat vry is van seksuele teistering, en waar werkgewers en werknemers mekaar se integriteit, waardigheid, hulle privaatheid, en hulle reg op gelykheid in die werkplek sal respekteer.

## 2. Toepassing van die kode

- 2.1 Alhoewel hierdie kode bedoel is om werkgewers en hul werknemers as riglyn te dien, kan die oortreders en slagoffers van seksuele teistering die volgende insluit:
  - 2.1.1 eienaars
  - 2.1.2 werkgewers
  - 2.1.3 bestuurders
  - 2.1.4 toesighouers
  - 2.1.5 werknemers
  - 2.1.6 werkaansoekers
  - 2.1.7 kliënte
  - 2.1.8 verskaffers
  - 2.1.9 kontrakteurs
  - 2.1.10 ander wat met die onderneming te doen het.
- 2.2 Niks in 2.1 hierbo magtig werkgewers om dissiplinêr teen nie-werknemers op te tree nie.
- 2.3 'n Nie-werknemer wat 'n slagoffer van seksuele teistering is, kan 'n grief met die werkgewer van die teisteraar aanhangig maak indien die teistering by die werkplek, of in die loop van die teisteraar se diens plaasgevind het.
- 2.4 Waar die term "werknemer" in hierdie kode is, sal dit geag word om werkaansoekers in te sluit.

## 3. Seksuele teistering as 'n vorm van onbillike diskriminasie

Seksuele teistering in die werkplek is 'n vorm van onbillike diskriminasie en is verbied op grond van geslag en / of geslag en / of seksuele oriëntasie.

## 4. Toets vir Seksuele Teistering

Seksuele teistering is ongewenste gedrag van 'n seksuele aard wat teenstrydig is met die regte van 'n werknemer en vorm 'n struikelblok tot gelykheid in die werkplek, met inagneming van al die volgende faktore:

- 4.1 of die teistering op die verbode gronde van seks en/of geslag en/of seksuele oriëntasie is;
- 4.2 of die seksuele gedrag ongewens was;
- 4.3 die aard en omvang van die seksuele gedrag; en
- 4.4 die impak van die seksuele gedrag op die werknemer.

## 5. Faktore wat seksuele teistering bevestig

- 5.1 teistering op 'n verbode basis
  - 5.1.1 Die basis van diskriminasie of seksuele teistering te bevestig is geslagtelikheid, geslag en seksuele oriëntasie.
  - 5.1.2 Dieselfde-geslag teistering kan lei tot diskriminasie op grond van geslag en seksuele oriëntasie.
- 5.2 Ongewenste gedrag
  - 5.2.1 Daar is verskillende maniere waarop 'n werknemer kan aandui dat seksuele gedrag ongewens is, insluitende die nie-mondelinge gedrag, soos wegstap of om nie op die oortreder reageer nie.
  - 5.2.2 Vorige konsensuele deelname aan seksuele gedrag, beteken nie noodwendig dat die optrede steeds gewens sal wees nie.
  - 5.2.3 Waar 'n klaer sukkel om aan te dui aan die oortreder dat die gedrag ongewens is, kan so 'n persoon poog om die hulp en ingryping van 'n ander soos 'n mede-werker, 'n bestuurder, berader, menslike hulpbron-amptenaar, familielid of vriend te kry.

- 5.3 Aard en omvang van die gedrag
- 5.3.1 Die ongewenste gedrag moet van 'n seksuele aard wees, en sluit in fisieke, mondelinge of nie-mondelinge gedrag.
- 5.3.1.1 Fisieke gedrag van 'n seksuele aard sluit alle ongewenste fisiese kontak in, wat wissel van aanraking tot seksuele aanranding en verkragting, asook om iemand te ontkleed of ondersoek word deur, of in die teenwoordigheid van iemand van die teenoorgestelde geslag.
- 5.3.1.2 Verbale gedrag sluit in onwelkome innuendos, voorstelle, wenke, seksuele toenadering, opmerkings met seksuele ondertone, seks-verwante grappe of beledigings, grafiese kommentaar oor 'n persoon se liggaam wat in hulle teenwoordigheid of aan hulle gemaak word, onvanpaste navrae oor 'n persoon se sekslewe, fluit van 'n seksuele aard en die stuur van seksueel eksplisiete boodskappe deur middel van elektroniese of enige ander wyse.
- 5.3.1.3 Nie-mondelinge gedrag sluit in ongewenste gebare, onweloweglike ontbloting en die vertoning of stuur van seksueel eksplisiete prente of voorwerpe per elektroniese of enige ander wyse.
- 5.3.2 Seksuele teistering kan insluit, maar is nie beperk tot, viktimisasie, *quid pro quo* teistering en seksuele voorttrekkery.
- 5.3.2.1 Viktimisasie kom voor waar 'n werknemer geviktimiseer is of geïntimideer word omdat hulle nie tot seksuele toenadering toegee nie.
- 5.3.2.2 *Quid pro quo* teistering kom voor waar 'n persoon soos 'n eienaar, werkgewer, bestuurder, lid van die bestuur of mede-werknemer, invloed of poging om 'n werknemer se werk omstandighede te beïnvloed (byvoorbeeld betrokkenheid, bevordering, opleiding, dissipline, ontslag, salarisverhogings of ander voordele) deur dwang of 'n werknemer te probeer dwing om toe te gee aan seksuele toenadering. Dit kan seksuele voorttrekkery insluit, wat gebeur waar 'n persoon in gesag in die werkplek belonings met diegene deel wat reageer op sy of haar seksuele toenadering.
- 5.3.3 'n Enkele voorval van onwelkome seksuele gedrag kan as seksuele teistering beskou word.
- 5.4 Impak van die gedrag
- Die gedrag moet 'n inperking van die werknemer se waardigheid tot gevolg hê, met inagneming van:
- 5.4.1 die omstandighede van die werknemer; en
- 5.4.2 die onderskeie posisies van die werknemer en die oortreder in die werkplek.

## 6. Riglyne

Werkgewers moet 'n werksomgewing skep en handhaaf waarin die waardigheid van werknemers gerespekteer word. 'n Klimaat in die werkplek moet ook geskep word en instand hou wat slagoffers van seksuele teistering nie sal laat voel dat hulle griewe geïgnoreer of as nietig afgemaak word nie, en waar hulle nie bang sal wees vir weerwraak nie. Die implimentering van die volgende riglyne kan help om gemelde oogmerke te bereik:

- 6.1 Van Werkgewers /Bestuur en werknemers word verwag om hulle daarvan te weerhou om dade van seksuele teistering te pleeg.
- 6.2 Alle werkgewers/bestuur en werknemers het 'n rol om te speel by die skepping en handhawing van 'n werksomgewing waarin seksuele teistering onaanvaarbaar is. Hulle moet verseker dat hul standarde van gedrag nie aanstoot gee nie en hulle moet onaanvaarbare gedrag aan die kant van ander afkeur.
- 6.3 Werkgewers / bestuur moet probeer om te verseker dat persone soos klante, verskaffers, werkaansoekers en ander wat met die onderneming sake doen, nie aan seksuele teistering deur die werkgewer of sy werknemers onderwerp word nie.
- 6.4 Van werkgewers /bestuur word gepaste optrede in ooreenstemming met hierdie kode verwag wanneer seksuele teistering wat in die werkplek voorkom onder hulle aandag gebring word.

## 7. Seksuele teistering en Voorwaardes

- 7.1 Werkgewers moet 'n seksuele teisteringsbeleid instel wat onderworpe is aan enige bestaande kollektiewe ooreenkomste en toepaslike statutêre bepalings ten opsigte van seksuele teistering, wat kennis en leiding neem van die bepalings van hierdie kode.
- 7.2 Die inhoud van seksuele teisteringsbeleide moet effektief aan alle werknemers gekommunikeer word.
- 7.3 Die aanvaarding van 'n seksuele teisteringsbeleid en die kommunikasie van die inhoud van die beleid aan werknemers, moet, onder ander faktore, in ag geneem word om te bepaal of die werkgewer aan sy verpligtinge voldoen het in ooreenstemming met die bepalings van artikel 60 (2) van die Wet op Gelyke Indiensneming.
- 7.4 Seksuele teistering beleide moet wesenlik voldoen aan die bepalings van die kode en ten minste die volgende verklarings insluit:

- 7.4.1 Seksuele teistering is 'n vorm van onregverdige diskriminasie op grond van geslag en/of seksuele oriëntasie wat inbreuk maak op die regte van die klaagster en is 'n versperring tot gelykheid in die werkplek.
- 7.4.2 Seksuele teistering in die werkplek sal nie toegelaat word of oorgesien word nie.
- 7.4.3 Klaagsters in seksuele teistering sake het die reg om die prosedures in die beleid te volg en toepaslike optrede moet deur die werkgewer geneem word.
- 7.4.4 Dit sal 'n dissiplinêre oortreding wees om 'n werknemer te viktimiseer of om teen een te vergeld wat in ter goedertrou 'n grief van seksuele teistering ingedien het.
- 7.5 Die prosedure wat gevolg word deur 'n klaagster van seksuele teistering en deur 'n werkgewer wanneer seksuele teistering plaasgevind het, moet in die beleid uiteengesit word.

## 8. Prosedures

Werkgewers moet duidelike prosedures ontwikkel om seksuele teistering te hanteer. Hierdie prosedures moet die oplossing van probleme in 'n sensitiewe, doeltreffende en effektiewe wyse verseker.

- 8.1 Aanmelding van seksuele teistering
  - 8.1.1 Artikel 60 (1) van die Wet op Gelyke Indiensneming bepaal dat gedrag in stryd met die wet onmiddellik onder die aandag van die werkgewer gebring moet word.
  - 8.1.2 In gevalle van seksuele teistering sal die woord "onmiddellik" die betekenis so gou as wat redelikerwys moontlik is in die omstandighede en sonder onbehoorlike vertraging aanneem, met inagneming van die aard van die seksuele teistering, insluitend dat dit 'n sensitiewe saak is, dat die klaer kan vrees vir weerwraak en die relatiewe posisies van die klaer en die beweerde oortreder in die werkplek.
  - 8.1.3 Seksuele teistering kan onder die aandag van die werkgewer gebring word deur die klaagster of enige ander persoon bewus van die seksuele teistering, byvoorbeeld 'n vriend, kollega of menslike hulpbronne beaampte op versoek van die klaagster, waar die klaagster aangedui het dat hy/sy die werkgewer graag bewus wil maak van die bedryf. Waar die seksuele teistering van 'n besonder ernstige aard is, moet die klaagster aangemoedig word om die werkgewer in te lig.
- 8.2 Verpligtinge van die werkgewer Wanneer seksuele teistering onder die aandag van die werkgewer gebring word, moet die werkgewer:
  - 8.2.1 alle betrokke partye raadpleeg;
  - 8.2.2 die nodige stappe neem om die klagte aan te spreek in ooreenstemming met die kode en die werkgewer se beleid, en die
  - 8.2.3 die nodige stappe neem om die seksuele teistering te voorkom.
- 8.3 Die stappe wat geneem word deur die werkgewer by ontvangs van 'n klagte deur 'n klaagster, moet insluit, maar nie beperk word tot die volgende nie:
  - 8.3.1 raad gee aan die klaer oor die informele en formele prosedures beskikbaar om die seksuele teistering aan te spreek, soos uiteengesit in items 8.5, 8.6 en 8.7 van die kode;
  - 8.3.2 waar redelikerwys uitvoerbaar is, die klaer advies, hulp en berading gee soos uiteengesit in item 8.4 van die kode, asook gedurende enige dissiplinêre ondersoek wat ingestel mag word, en
  - 8.3.3 die prosedures vereis deur items 8.5, 8.6 en 8.7 van hierdie kode op 'n wyse volg wat prosedureel en substantief regverdig is.
- 8.4 Advies en bystand
  - 8.4.1 'n Klaagster van seksuele teistering kan raad en bystand benodig, insluitend berading.
  - 8.4.2 Sover prakties moontlik is, behoort werkgewers 'n persoon buite die lynbestuur te benoem wat deur klaers genader kan word vir vertroulike advies en/of berading. So 'n persoon:
    - 8.4.2.1 kan 'n aktiewe persoon in diens van die werkgewer wees wat die funksie verrig; 'n vakbond verteenwoordiger, 'n mede-werknemer of 'n professionele persoon besig met so 'n taak;
    - 8.4.2.2 moet die toepaslike vaardighede en ervaring, insluitend berading en arbeidsverhoudinge vaardighede besit, en
    - 8.4.2.3 moet behoorlik opgelei word en genoegsame hulpbronne moet verskaf word.
- 8.5 Om die klaagster raad te gee van werkplekprosedures wat met seksuele teistering handel
 

Wanneer 'n voorval van seksuele teistering onder die aandag van 'n werkgewer gebring is, moet 'n werkgewer:

  - 8.5.1.1 die klaagster inlig dat daar formele en informele prosedures is, wat gevolg kan word om met die probleem te werk;
  - 8.5.1.2 die formele en informele prosedures aan die klaagster verduidelik;

- 8.5.1.3 die klaagster inlig dat hy/sy kan kies watter prosedure gevolg moet word deur die werkgewer, behalwe dat in sekere beperkte omstandighede, soos uiteengesit in klousule 8.7.2, kan die werkgewer kies om 'n formele prosedure te volg selfs as die klaagster dit nie wil doen nie;
- 8.5.1.4 die klaagster gerusstel dat sy/hy nie werksverliese of enige nadelige gevolge sal ondervind indien hy/sy kies om óf die informele óf die formele prosedure te volg;
- 8.5.1.5 aan die klaagster stel dat die saak vertroulik hanteer sal word indien die klaagster dit sou verkies.

## 8.6 Informele prosedures

- 8.6.1 'n Klaagster van seksuele teistering kan kies om een van die volgende informele prosedures te volg:
  - 8.6.1.1 die klaagster of 'n ander geskikte persoon verduidelik aan die oortreder dat die betrokke gedrag nie gewens is nie, dat dit inbreuk op die klaagster maak, hom of haar ongemaklik laat voel en dat dit inmeng met sy of haar werk, of
  - 8.6.1.2 'n geskikte persoon nader die oortreder, sonder om die identiteit van die klaagster bekend te maak, en verduidelik aan die oortreder dat sekere vorme van gedrag seksuele teistering uitmaak, offensief en ongewens is, mense ongemaklik laat voel en inmeng met hulle werk.
- 8.6.2 'n Werkgewer moet enige verdere stappe oorweeg wat geneem kan word om te help met die hantering van die klagte.

## 8.7 Formele proses

- 8.7.1 'n klaagster kan kies om 'n formele prosedure te volg, hetsy met of sonder om eers 'n informele proses te volg.
- 8.7.2 In die geval dat 'n klaagster nie kies om 'n formele prosedure te volg nie, die werkgewer, nog steeds die risiko vir ander persone in die werkplek bepaal, waar formele stappe nie teen die oortreder geneem is nie.

In die oorweging van die risiko, moet die werkgewer alle tersaaklike faktore in ag neem, insluitende die erns van die seksuele teistering en of die oortreder 'n geskiedenis van seksuele teistering het. As dit vir die werkgewer na 'n behoorlike ondersoek duidelik is dat daar 'n beduidende risiko van skade aan ander persone in die werkplek is, kan die werkgewer die formele prosedure volg, ongeag van die wil van die klaagster, en die klaagster dan dienooreenkomstig inlig.

- 8.7.3 Die werkgewer se seksuele teisteringsbeleid en/of kollektiewe ooreenkoms behoort die volgende ten opsigte van 'n formele prosedure te hê:
  - 8.7.3.1 aan wie die werknemer 'n grief moet aanmeld;
  - 8.7.3.2 die interne grieweprosedures wat gevolg moet word, insluitend voorsiening vir die klaagster se verlangde uitkoms van die prosedures;
  - 8.7.3.4 dat indien die saak nie bevredigend opgelos word deur die interne prosedures soos hierbo uiteengesit is nie, 'n klaagster van seksuele teistering die geskil na die) kan verwys. Net so kan 'n beweerde oortreder van seksuele teistering n geskil voortspruitend uit dissiplinêre optrede deur die werkgewer aan die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys, en
  - 8.7.3.5 dat dit 'n dissiplinêre oortreding sal word om n klaagster te viktimiseer of vergeld wat ter goedertrou 'n grief van seksuele teistering aangemeld het.

## 8.8 Strafmaatreëls

Die werkgewer se seksuele teistering beleid moet die omvang van die strafmaatreëls wat 'noortreder opgelê mag word spesifiseer. Die sanksies moet in verhouding wees tot die erns van die seksuele teistering onder bespreking, en moet voorsiening maak dat:

- 8.8.1 waarskuwings uitgereik word vir geringe gevalle van seksuele teistering ;
- 8.8.2 afdanking mag volg vir voortgesette geringe gevalle van seksuele teistering na waarskuwings, sowel as vir ernstige gevalle van seksuele teistering;
- 8.8.3 in gepaste omstandighede na skuldigbevinding aan seksuele teistering kan 'n oortreder oorgeplaas word na 'n ander posisie in die werkplek.

## 9. Vertroulikheid

- 9.1 Werkgewers en werknemers moet seker maak dat griewe oor seksuele teistering ondersoek word en hanteer word op 'n wyse wat verseker dat die identiteit van die persone wat betrokke is, vertroulik gehou word.



- 9.2 In gevalle van seksuele teistering, moet bestuur, werknemers en die betrokke partye probeer om vertroulikheid in die dissiplinêre ondersoek te verseker. Slegs toepaslike lede van bestuur, sowel as die gegriefde persoon, verteenwoordigers, die beweerde oortreder, getuies en 'n tolk, indien nodig, moet teenwoordig wees in die dissiplinêre ondersoek.
- 9.3 Werkgewers is verplig om aan die klaagster, die oortreder en/of hul verteenwoordigers, sodanige inligting as wat redelikerwys nodig mag wees te voorsien, ten einde vir die partye om voor te berei vir enige verrigtinge ingevolge hierdie kode.

#### **Addisionele siekteverlof**

- 10.1 Waar 'n werknemer se bestaande siekteverlof uitgeput is, moet die werkgever oorweging skenk aan die toekenning van addisionele betaalde siekteverlof in gevalle van ernstige seksuele teistering, waar die werknemer, op mediese advies, trauma berading vereis.
- 10.2 In die regte omstandighede, kan werkgewers oorweging skenk aan hulp met die koste van die mediese raad en trauma berading, waar sodanige bedrae nie gedek word deur enige toepaslike mediese hulpskema nie.

#### **Inligting en opvoeding**

- 11.1 Waar moontlik, behoort die Departement van Arbeid te strew om te verseker dat kopieë van die kode toeganklik en beskikbaar in die amptelike tale is. 11.2 Werkgewers en, waar van toepassing, werkgever-organisasies moet die kwessie van seksuele teistering in hul oriënterings-, opvoedings- en opleidingsprogramme insluit.
- 11.3 Vakbonde moet die kwessie van seksuele teistering in hul opvoeding en opleidingsprogramme vir vakbondverteenwoordigers en werknemers insluit.
- 11.4 Kommissaris van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) moet gespesialiseerde opleiding ontvang wat met seksuele teisteringgevalle te doen het.

#### **FOOTNOTES ON ANNEXURE A**

(1) & (2) Where sexual harassment occurs outside of the working environment, regard should be had to the Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act. 4 of 2000.

(3) Section 6 of the Employment Equity Act 55 of 1998 provides that no person may unfairly discriminate, directly or indirectly against an employee in any employment policy or practice, on one or more grounds, including race, gender.

sex, pregnancy, marital status, family responsibility, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, HIV status, conscience, belief, political opinion, culture, language and birth.

# GRONDWET VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID AFRIKA, WET 108 VAN 1996

[ASSENTED TO 16 DECEMBER 1996]

[DATE OF COMMENCEMENT: 4 FEBRUARY 1997]

(Unless otherwise indicated - see also s. 243 (5))

(English text signed by the President)

## as amended by

Constitution of the Republic of South Africa, Act 108 of 1996  
Constitution of the Republic of South Africa Amendment Act 35 of 1997  
Constitution of the Republic of South Africa Amendment Act 65 of 1998  
Constitution of the Republic of South Africa Second Amendment Act 87 of 1998  
Constitution of the Republic of South Africa Second Amendment Act 2 of 1999  
Constitution of the Republic of South Africa Amendment Act 3 of 1999  
Constitution of the Republic of South Africa Amendment Act 34 of 2001  
Constitution of the Republic of South Africa Second Amendment Act 61 of 2001  
Constitution of the Republic of South Africa Amendment Act 18 of 2002  
Constitution of the Republic of South Africa Second Amendment Act 21 of 2002  
Constitution of the Republic of South Africa Amendment Act 2 of 2003  
Constitution of the Republic of South Africa Second Amendment Act 3 of 2003

## Regulations under this Act

REGULATIONS GOVERNING 'THE ORDER FOR MERITORIOUS SERVICE - DIE ORDE VIR VOORTREFLIKE  
DIENS'

RULES OF THE CONSTITUTIONAL COURT

## ACT

To introduce a new Constitution for the Republic of South Africa and to provide for matters incidental thereto.

### Aanhef

*Ons, die mense van Suid-Afrika,  
Erken die ongeregtighede van ons verlede;  
Huldig diegene wat vir geregtigheid en vryheid in ons land gely het;  
Respekteer diegene wat hul beywer het om ons land op te bou en te ontwikkel; en  
Glo dat Suid-Afrika behoort aan almal wat daarin woon, vernig in ons verskeidenheid.  
Daarom neem ons, deur ons vryverkose verteenwoordigers, hierdie Grondwet aan as die hoogste reg van die Republiek ten  
einde –  
Die verdeeldheid van die verlede te heel en 'n samelewing gegrond op demokratiese waarde, maatskaplike geregtigheid en  
basiese menseeregte te skep;  
Die grondslag te lê vir 'n demokratiese en oop samelewing waarin regering gegrondves is op die wil van die bevolking en elke  
burger gelyk deur die reg beskerm word;  
Die lewensgehalte van alle burgers te verhoog en die potensiaal van elke mens te ontsluit; en  
'n Verenigde en demokratiese Suid-Afrika te bou wat sy regmatige plek as 'n soewereine staat in die gemeenskap van nasies  
kan inneem.  
Mag God ons mense beskerm.  
Nkosi Sikelel' iAfrika. Morena boloka setjhaba sa heso  
God Seën Suid-Afrika. God bless South Africa  
Mudzimu fhatutshedza Afurika. Hosi katekisa Afrika.*

# HOOFSTUK 1

## GRONDLIGGENDE BEPALINGS (ss 1-6)

### 1 Republiek van Suid-Afrika

Die Republiek van Suid-Afrika is een, soewereine, demokratiese staat gegrond op die volgende waardes:

- (a) Menswaardigheid, die bereiking van gelykheid en die uitbou van menseregte en vryhede.
- (b) Nie-rassigheid en nie-seksisme.
- (c) Die oppergesag van die grondwet en die heerskappy van die reg.
- (d) Algemene stemreg vir volwassenes, 'n nasionale gemeenskaplike kieserslys, gereelde verkiesings en 'n veelparty-stelsel van demokratiese regering, om verantwoordingspligtigheid, 'n responsiewe ingesteldheid, en openheid te verseker.

### 2 Oppergesag van Grondwet

Hierdie Grondwet is die hoogste reg van die Republiek; enige regsvoorskrif of optrede daarmee onbestaanbaar, is ongeldig, en die verpligtinge daardeur opgelê, moet nagekom word.

### 3 Burgerskap

- (1) Daar is 'n gemeenskaplike Suid-Afrikaanse burgerskap.
- (2) Alle burgers is in gelyke mate –
  - (a) geregtig op die regte, voorregte en voordele van burgerskap; en
  - (b) onderworpe aan die pligte en verantwoordelikhede van burgerskap.
- (3) Nasionale wetgewing moet voorsiening maak vir die verkryging, verlies en herverlening van burgerskap.

### 4 Nasionale lied

Die nasionale lied van die Republiek word deur die President by proklamasie bepaal.

### 5 Nasionale vlag

Die nasionale vlag van die republiek is swart, goud, groen, wit, rooi en blou, soos in bylae 1 beskryf en geskets.

### 6 Tale

- (1) Die amptelike tale van die Republiek is Sesotho sa Leboa, Sesotho, Setswana, siSwati, Tshivenda, Xitsonga, Afrikaans, English, isiNdebele, isiXhosa en isiZulu.
- (2) Gesien die historiese inkorting van die gebruik en status van die inheemse tale van ons mense, moet die staat praktiese en daadwerklike maatreëls tref om die status van dié tale te verhoog en hul gebruik te bevorder.
- (3) (a) Die nasionale regering en provinsiale regerings kan enige bepaalde amptelike tale vir regeringsdoeleindes aanwend, met inagneming van gebruik, doenlikheid, koste, streeksomstandighede en die ewewig van die behoeftes en voorkeure van die bevolking as geheel of in die betrokke provinsie; maar die nasionale regering en elke provinsiale regering moet minstens twee amptelike tale gebruik  
(b) Munisipaliteite moet die taalgebruik en –voorkeure van hul inwoners in aanmerking neem.
- (4) Die nasionale regering en provinsiale regerings moet deur wetgewende en ander maatreëls hul gebruik van amptelike tale reël en monitor. Sonder afbreuk aan die bepalings van subartikel (2) moet alle amptelike tale gelykheid van aansien geniet en billik behandel word.
- (5) 'n Pan-Suid-Afrikaanse Taalraad deur nasionale wetgewing ingestel, moet –
  - (a) die ontwikkeling en gebruik bevorder en omstandighede skep vir die ontwikkeling en gebruik van –
    - (i) alle amptelike tale;
    - (ii) die Khoi- Nama- en Santale; en
    - (iii) gebaretaal; en
  - (b) respek bevorder en verseker vir –
    - (i) alle tale wat algemeen deur gemeenskappe in Suid-Afrika gebruik word, met inbegrip van Duits, Grieks, Goedjarati, Hindi, Portugees, Tamil, Teogoe en Oerdoe; en
    - (ii) Arabies, Hebreeus, Sanskrit en ander tale wat in Suid-Afrika vir godsdienstdoeleindes gebruik word.

# HOOFSTUK 2

## HANDVES VAN REGTE (ss 9-12, 36)

### 9 Gelykheid

- (1) Elkeen is gelyk voor die reg en het die reg op gelyke beskerming en voordeel van die reg.
- (2) Gelykheid sluit die volle en gelyke genieting van alle regte en vryhede in. Ten einde die bereiking van gelykheid te bevorder, kan wetgewende en ander maatreëls getref word wat ontwerp is vir die beskerming of ontwikkeling van persone, of kategorieëpersone, wat deur onbillike diskriminasie benadeel is.
- (3) Die staat mag nie regstreeks of onregstreeks onbillik teen iemand diskrimineer op een of meer gronde nie, met inbegrip van ras, geslagtelikheid, geslag, swangerskap, huwelikstaat, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteertheid, ouderdom, gestremdheid, godsdien, gewete, oortuiging, kultuur, taal en geboorte.
- (4) Geen persoon mag regstreeks of onregstreeks onbillik teen iemand op een of meer gronde ingevolge subartikel (3) diskrimineer nie. Nasionale wetgewing moet verorden word om onbillike diskriminasie te voorkom of te belet.
- (5) Diskriminasie op een of meer van die gronde in subartikel (3) vermeld, is onbillik, tensy daar vasgestel word dat die diskriminasie billik is.

### 10 Menswaardigheid

Elkeen het ingebore waardigheid en die reg dat daardie waardigheid gerespekteer en beskerm word.

### 11 Lewe

Elkeen het die reg op lewe.

### 12 Vryheid en sekerheid van die persoon

- (1) Elkeen het die reg op vryheid en sekerheid van die persoon, waarby inbegrepe is die reg om –
  - (a) nie arbitrêr of sonder gegronde rede vryheid ontnem te word nie;
  - (b) nie sonder verhoor aangehou te word nie;
  - (c) vry te wees van alle vorme van geweld van hetsy openbare hetsy private oorsprong;
  - (d) op geen wyse gemartel te word nie; en
  - (e) nie op 'n wrede, onmenslike of vernederende wyse behandel of gestraf te word nie.
- (2) Elkeen het die reg op liggaamlike en psigiese integriteit, waarby inbegrepe is die reg –
  - (a) om besluite oor voortplanting te neem;
  - (b) op sekerheid van en beheer oor die eie liggaam; en
  - (c) om nie sonder hul ingeligte toestemming aan mediese of wetenskaplike eksperimente onderwerp te word nie.

### 36 Beperking van regte

- (1) Die regte in die Handves van Regte kan slegs kragtens 'n algemeen geldende regsvoorskrif beperk word in die mate waarin die beperking redelik en regverdigbaar is in 'n oop en demokratiese samelewing gebaseer op menswaardigheid, gelykheid en vryheid, met inagneming van alle tersaaklike faktore, met inbegrip van –
  - (a) die aard van die reg;
  - (b) die belangrikheid van die doel van die beperking;
  - (c) die aard en omvang van die beperking;
  - (d) die verband tussen die beperking en die doel daarvan; en
  - (e) 'n minder beperkende wyse om die doel te bereik
- (2) Except as provided in subsection (1) or in any other provision of the Constitution, no law may limit any right entrenched in the Bill of Rights.

# **EMPLOYMENT EQUITY ACT 55 OF 1998**

## **CHAPTER II – PROHIBITION OF UNFAIR DISCRIMINATION**

(let wel, anhangsel C is nie beskikbaar in afrikaans nie)

- (1) No person may unfairly discriminate, directly or indirectly, against an employee, in any employment policy or practice, on one or more grounds, including race, gender, sex, pregnancy, marital status, family responsibility, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, HIV status, conscience, belief, political opinion, culture, language and birth.
- (2) It is not unfair discrimination to -
  - (a) take affirmative action measures consistent with the purpose of this Act; or
  - (b) distinguish, exclude or prefer any person on the basis of an inherent requirement of a job.
- (3) Harassment of an employee is a form of unfair discrimination and is prohibited on any one, or a combination of grounds of unfair discrimination listed in subsection (1).

### **SECTION 50 – POWERS OF LABOUR COURT**

- (1) Except where this Act provides otherwise, the Labour Court may make any appropriate order including:
  - (a) on application by the Director-General in terms of Section 37(6) or 39(6) making a compliance order or an order of the Labour Court;
  - (b) subject to the provisions of this Act, condoning the late filing of any document with, or the late referral of any dispute to, the Labour Court;
  - (c) directing the CCMA to conduct an investigation to assist the Court and to submit a report to the Court;
  - (d) awarding compensation in any circumstances contemplated in this Act;
  - (e) awarding damages in any circumstances contemplated in this Act;
  - (f) ordering compliance with any provision of this Act, including a request made by the Director-General in terms of Section 43(2) or a recommendation made by the Director-General in terms of Section 44(b);
  - (g) imposing a fine in accordance with Schedule 1 for a contravention of certain provisions of this Act;
  - (h) reviewing the performance or purported performance of any function provided for in this Act or any act or omission of any person or body in terms of this Act on any grounds that are permissible in law;
  - (i) in an appeal under Section 40, confirming, varying or setting aside all or part of an order made by the Director-General in terms of Section 39; and
  - (j) dealing with any matter necessary or incidental to performing its functions in terms of this Act.
- (2) If the Labour Court decides that an employee has been unfairly discriminated against, the Court may make any appropriate order that is just and equitable in the circumstances, including:
  - (a) payment of compensation by the employer to that employee;
  - (b) payment of damages by the employer to that employee;
  - (c) an order directing the employer to take steps to prevent the same unfair discrimination or a similar practice occurring in the future in respect of other employees;
  - (d) an order directing an employer, other than a designated employer, to comply with Chapter III as if it were a designated employer;
  - (e) an order directing the removal of the employer's name from the register referred to in Section 41; and
  - (f) the publication of the Court's order.
- (3) The Labour Court, in making any order, may take into account any delay on the part of the party who seeks relief in processing a dispute in terms of this Act.
- (4) If the Labour Court declares that the medical testing of an employee as contemplated in Section 7 is justifiable, the Court may make any order that it considers appropriate in the circumstances, including imposing conditions relating to:

- (a) the provision of counseling;
- (b) the maintenance of confidentiality;
- (c) the period during which authorization for any testing applies; and
- (d) the category or categories of jobs or employees in respect of which the authorization for testing applies.

## SECTION 60 – LIABILITY OF EMPLOYERS:

- (1) If it is alleged that an employee, while at work, contravened a provision of this Act, or engaged in any conduct that, if engaged in by that employee’s employer, would constitute a contravention of a provision of this Act, the alleged conduct must immediately be brought to the attention of the employer.
- (2) The employer must consult all relevant parties and must take the necessary steps to eliminate the alleged conduct and comply with the provisions of this Act.
- (3) If the employer fails to take the necessary steps referred to in subsection 2, and it is proved that the employee has contravened the relevant provision, the employer must be deemed also to have contravened that provision.
- (4) Despite subsection (3), an employer is not liable for the conduct of an employee if that employer is able to prove that it did all that was reasonably necessary to ensure that the employee would not act in contravention of this Act.

---

## NOTAS

---



---



---



---

### EINDNOTAS

- |  |  |
|--|--|
| <p>1 1 MacKinnon C, <i>Sexual Harassment of Working Women</i> (1979) Yale University Press.</p> <p>2 2 Ibid at 1</p> <p>3 3 Zalesne D, <i>The effectiveness of the Employment Equity Act and the Code of Good Practice in reducing sexual harassment.</i> (2001) 17 SAJHR 503 at 507-508.</p> <p>4 4 J v M 1989 19 ILJ 755 (IC)</p> <p>5 5 Ibid at 757-758</p> <p>6 6 MacKinnon at 25</p> <p>7 7 MacKinnon at 48</p> <p>8 8 Carr v Allison Gas Turbine Div. 32 F.3d 1007, 1009 (7th Cir. 1994)</p> <p>9 9 Taljaard v Securicor (2003) 24 ILJ 1167</p> <p>10 10 Ibid at 1177; 1179 F-I</p> <p>11 11 Ntsabo v Real Security (2003) 24 ILJ 2341 (LC) at 2384G-H</p> <p>12 12 Harksen v Lane NO &amp; Others 1998 (1) SA 300 (CC)</p> <p>13 13 Mackinnon at 34</p> | <p>14 14 Amended Code of Good Practice section 6.2.</p> <p>15 15 Amended Code of Good Practice section 7.1.</p> <p>16 16 Ntsabo at 2382E-G</p> <p>17 17 Amended Code of Good Practice Section 8.4.2</p> <p>18 18 Ntsabo at 2384G-I</p> <p>19 19 Ntsabo at 2374D-E and 2375B</p> <p>20 20 Media 24 Ltd &amp; Another v Sonja Grobler Supreme Court of Appeal Case No. 301/04, dated 9 May 2005</p> <p>21 21 Ibid at para 68</p> <p>22 22 Ibid at para 71</p> <p>23 23 IMSSA Arbitration Digest Vol 3 Aug-Nov 1993 at 136</p> <p>24 24 Ibid at 141</p> <p>25 25 Ibid at 142</p> <p>26 26 Amarall Christian v Colliers Properties, Unreported Case No. C323/2004 at pages 7, 11</p> <p>27 27 Smart C, <i>Feminism and the Power of the Law</i> (London: Routledge, 1989) at 164</p> |
|--|--|



