



UNIVERSITEIT • STELLENBOSCH • UNIVERSITY  
jou kennisvenoot • your knowledge partner

## **SEKSUELE TEISTERING: BELEID EN PROSEDURE TEN OPSIGTE VAN PERSONEEL**

### **1. BELEID OOR SEKSUELE TEISTERING**

#### **1.1 Doelstelling**

Die Universiteit van Stellenbosch is verbind tot die skepping van 'n omgewing wat vry is van seksuele teistering. Waar seksuele teistering plaasvind bedreig dit die basiese menseregte van die individu en ondermyn dit die waardes vasgelê in die Suid-Afrikaanse grondwet, sowel as die integriteit van die Universiteit.

Die hoofdoel van die Universiteit van Stellenbosch se beleid oor seksuele teistering is om te voorkom dat seksuele teistering plaasvind. Die Universiteit verwag van al sy studente, werknemers en bestuurspersoneel dat hulle hulself sal weerhou van seksuele teistering.

#### **1.2 Definisie**

Seksuele teistering verwys na gedrag, tipies ondervind as beledigend van aard, waarmee ongewenste seksuele toenadering gesoek word binne die konteks van 'n verhouding van gelyke/ongelyke mag of gesag. Seksuele teistering is 'n vorm van diskriminasie op grond van geslag. Dit is ongewens, en kan beleef word as 'n uitdrukking van mag, gesag, en beheer van 'n seksuele aard. Dit skep 'n vyandige omgewing, wat die individu se vermoë om te leer en/of te werk belemmer.

#### **1.3 Verskillende vorme van seksuele teistering**

Daar bestaan uiteenlopende persepsies ten opsigte van wat seksuele teistering behels. Dit strek vanaf onwelkome seksuele aandag, seksistiese of suggestiewe aanmerkings, omkopery/afpersing (byvoorbeeld positiewe belonings/sanksies vir seksuele gunste) tot aggressiewe gedrag, soos 'n poging tot of werklike verkragting.

Seksuele teistering dek dus 'n breë spektrum van ongewenste gedrag en sluit onder meer die volgende in:

- i) **Verbale vorme** soos onwelkome navrae oor 'n persoon se sekslewe, telefoonoproepe met 'n seksuele ondertoon, volgehoue growwe of seksistiese grappe/aanmerkings, onwelkome versoeke vir afsprake, opmerkings ten opsigte van 'n individu se figuur, ens.
- ii) **Nie-verbale vorme** soos gebare met 'n seksuele betekenis, aangeluring ("leering"), volgehoue onwelkome flirtasie, ens.
- iii) **Visuele vorme** soos die uitstalling van pornografiese fotos, spotprente, voorwerpe, ens., wat 'n vyandige omgewing skep.
- iv) **Fisiese vorme** soos onwelkome aanraking, ("patting, pinching, fondling and kissing") betasting, aanranding, molestering en verkragting.
- v) **Quid pro quo vorme** soos seksuele omkoperie (die belofte van byvoorbeeld bevordering in ruil vir gunste van 'n seksuele aard) en seksuele afpersing (die weerhouding van byvoorbeeld bevordering indien daar nie toegegee word aan gunste van 'n seksuele aard nie).

#### 1.4 Die slagoffers

Sowel mans as vroue kan die slagoffers van seksuele teistering wees. Seksuele teistering kan plaasvind tussen sowel lede van dieselfde geslag as lede van die teenoorgestelde geslag.

#### 1.5 Die teisteraars

'n Teisteraar kan 'n meerdere, gelyke of 'n ondergeskikte wees.

## 2. PROSEDURE VIR DIE HANTERING VAN BEWERINGE VAN SEKSUELE TEISTERING (Kyk ook na Bylae A)

Indien personeellede seksuele teistering ervaar of daarvan bewus is, word die volgende prosedure gevolg:

- 2.1 Konfronteer die teisteraar indien enigsins moontlik persoonlik en/of skriftelik in gevalle waar die insident gering en geïsoleerd is en deel die persoon mee dat die gedrag onvanpas, onwelkom of nie komies is nie. Hou 'n skriftelike rekord van die gebeure deur onder meer 'n aantekening te maak van die insident/e, tye, name en getuienis of enige ander relevante informasie wat van belang mag wees om die probleem op te los.

- 2.2 Indien die teistering voortgaan of indien dit van 'n ernstige aard is kan die omgewingshoof of die voorsitter van die betrokke personeelvereniging/vakunie mondelings en/of skriftelik in kennis gestel word. Die omgewingshoof of die voorsitter van die betrokke personeelvereniging/vakunie sal dan die aangeleentheid binne die bestek van vyf werksdae skriftelik na die voorsitter van die *Adviesforum oor Seksuele Teistering* verwys. In gevalle waar die persoon wat geteister word nie die aangeleentheid na sy/haar omgewingshoof of die voorsitter van die betrokke personeelvereniging/vakunie wil verwys nie, om watter rede ook al, kan die geval skriftelik deur die geteisterde direk na die voorsitter van die *Adviesforum oor Seksuele Teistering* verwys word.
- 2.3 Die *Adviesforum oor Seksuele Teistering* is 'n forum van nege kundige lede wat deur die Rektor vir 'n vaste termyn van drie jaar saamgestel is. Die lede is sover moontlik verteenwoordigend van die onderskeie personeel-belangegroepes. Die voorsitter word deur die lede self aangewys.
- 2.4 Indien 'n verwysing soos in 2.2 bedoel, plaasvind, stel die voorsitter van die *forum* binne die bestek van tien werksdae 'n komitee van voorlopige ondersoek van maksimaal 3 lede saam uit die *forum*. 'n Aanbeveling word deur die voorsitter van die *forum* aan die Rektor voorgelê om hierdie komitee van voorlopige ondersoek opdrag te gee om die bewering van seksuele teistering kragtens paragraaf 4.2 van die Dissiplinêre Kode te ondersoek.

*Paragraaf 4.2 van die Dissiplinêre Kode lui soos volg:*

*"Die Viserektor (Gemeenskapsinteraksie en Personeel) of sy/haar gedelegeerde, kan so spoedig moontlik 'n komitee, bestaande uit een of meer personeellede en/of 'n kundige persoon of persone van buite die Universiteit, aanstel om 'n voorlopige ondersoek in te stel na enige bewerings wat by hom/haar aanhangig gemaak is, of na enige gedrag van 'n personeellid wat moontlik op ernstige wangedrag mag neerkom, met die opdrag om skriftelik aan hom/haar verslag te doen. Die voorlopige ondersoekkomitee kan oorleg pleeg met, of inligting inwin by enigiemand, met inbegrip van die persoon teen wie die aanklag ingebring of bewerings gemaak is."*

- 2.5 Die rol van die komitee van voorlopige ondersoek na seksuele teistering sal eerstens 'n feitesendingsrol wees. Na afhandeling van die feitesending sal bemiddeling as geskilbeslegtingsprosedure deur die komitee van voorlopige ondersoek toegepas word en 'n skriftelike verslag met aanbevelings ingevolge paragraaf 4.2 van die Dissiplinêre Kode sal binne die bestek van twintig werksdae aan die Rektor voorgelê word.
- 2.6 Alle aangeleenthede wat ingevolge die voorafgaande paragrawe hanteer word, moet met die hoogs moontlike mate van vertroue geskied.
- 2.7 Afhangende van die ernstigheidsgraad en indien bemiddeling nie suksesvol blyk te wees nie sal die aangeleentheid dan verder kragtens paragraaf 4.3 of 4.4 van die Dissiplinêre Kode gehanteer word.

*Paragraaf 4.3 van die Dissiplinêre Kode lui soos volg:*

*“Indien die Viserektor (Gemeenskapsinteraksie en Personeel) of sy/haar gedelegeerde van mening is dat daar redelike gronde vir 'n aanklag van ernstige wangedrag teen die personeellid is, kan hy/sy 'n dissiplinêre komitee saamstel en gelas dat dié komitee 'n verhoor hou.”*

*Paragraaf 4.4 van die Dissiplinêre Kode lui soos volg:*

*“Indien die Viserektor (Gemeenskapsinteraksie en Personeel) of sy/haar gedelegeerde, van mening is dat die personeellid se beweerde ernstige wangedrag van so 'n aard is dat dit nie 'n verhoor deur 'n dissiplinêre komitee regverdig nie, maar dat dit nietemin ernstig genoeg is om 'n teregwysing aan die personeellid te regverdig, kan hy/sy, nadat hy/sy enige verhoë van die personeellid in hierdie verband aangehoor het, so 'n teregwysing aan die personeellid rig of die plig om tereg te wys terugverwys na die lynhoof, indien hy/sy oortuig is dat die wangedrag van 'n minder ernstige aard is.”*

**PROSEDURE: SEKSUELE TEISTERING**

