

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

GEDRAGSKODE VIR DIE HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING

1. FILOSOFIE

1.1 Die Universiteit van Pretoria:

is 'n akademiese en opvoedkundige instelling wat daarna streef om 'n nie-seksistiese, nie-diskriminerende werk-, woon- en leeromgewing vir personeel en studente te skep waarin dit vir elkeen moontlik is om sy/haar volle potensiaal te verwesenlik;

erken dat die beskerming van menswaardigheid en die ontmoediging van krenkende handeling 'n integrale deel van sodanige omgewing is;

erken dat seksuele teistering op 'n onaanvaarbare wyse inbreuk maak op die kernwaardes van integriteit, menswaardigheid, privaatheid, gelykheid en wedersydse respek en ook 'n vorm van onbillike diskriminasie is.

1.2 Die Universiteitsraad, Hoofbestuur, personeel en studente is medeverantwoordelik vir die bestryding van seksuele teistering op kampus. Om hierdie verantwoordelikheid na te kom, het die Universiteitsgemeenskap op die volgende kode ooreengekom.

1.3 Die doel van hierdie kode is om seksuele teistering in die werkplek en binne die Universiteitsgemeenskap te elimineer.

1.4 Hierdie kode maak voorsiening vir gepaste prosedures om gevalle van seksuele teistering te hanteer en die herhaling daarvan te voorkom.

2. TOEPASSING VAN DIE KODE

2.1 Alhoewel hierdie kode as 'n handleiding aan werknemers en studente op die werkomgewing en Universiteitsgemeenskap van toepassing is, kan die oortreders en slagoffers van seksuele teistering die volgende persone insluit:

2.1.1 studente

2.1.2 werkgewers

- 2.1.3 bestuurders
- 2.1.4 toesighouers
- 2.1.5 werknemers
- 2.1.6 aansoekers om 'n betrekking
- 2.1.7 kliënte
- 2.1.8 verskaffers
- 2.1.9 kontrakteurs
- 2.1.10 Raadslede
- 2.1.11 ander persone wat met die Universiteit sake doen.

2.2 'n Nie-werknemer wat 'n slagoffer van seksuele teistering is, kan 'n klag by die teisteraar se bestuurder/toesighouer indien, sou die teistering in die oortreder se werkplek of in die loop van sy/haar werksaamhede plaasgevind het.

3. SEKSUELE TEISTERING AS 'N VORM VAN ONBILLIKE DISKRIMINASIE

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

4. TOETS VIR SEKSUELE TEISTERING

Seksuele teistering is onwelkome gedrag van 'n seksuele aard wat die regte van 'n werknemer of student skend en gelykheid in die werkplek of binne die Universiteitsgemeenskap verhinder, met inagneming van al die volgende faktore:

- 4.1 of die teistering op die verbode gronde van geslag en/of seksuele oriëntasie plaasgevind het;
- 4.2 of die seksuele gedrag onwelkom was;
- 4.3 die aard en omvang van die seksuele gedrag; en
- 4.4 die impak van die seksuele gedrag op die werknemer/student.

5. FAKTORE OM SEKSUELE TEISTERING TE BEPAAL

5.1 Teistering op verbode gronde

5.1.1 Geslag en seksuele oriëntasie word gebruik as gronde van diskriminasie waarvolgens seksuele teistering bepaal word.

5.1.2 Seksuele teistering deur 'n persoon van dieselfde geslag, is diskriminasie op grond van geslag en seksuele oriëntasie.

5.2 Onwelkome gedrag

5.2.1 Daar is verskillende maniere waarop 'n werknemer of student kan aandui dat seksuele gedrag onwelkom is, insluitend nie-verbale optrede soos om weg te stap of die oortreder te ignoreer.

5.2.2 Vorige vrywillige deelname aan seksuele gedrag beteken nie noodwendig dat die gedrag steeds verwelkom word nie.

5.2.3 Indien 'n klaer dit moeilik vind om vir die oortreder aan te dui dat die gedrag onwelkom is, kan sodanige klaer die hulp en toetrede van 'n ander persoon versoek, byvoorbeeld 'n medewerker, medestudent, meerdere, raadgewer, menslikehulpbronbeampte, familielid, vriend of die Beskermingsbeampte.

5.3 Aard en omvang van die gedrag

5.3.1 Die onwelkome gedrag moet van 'n seksuele aard wees en sluit fisieke, verbale of nie-verbale gedrag in.

5.3.1.1 Fisieke gedrag van 'n seksuele aard sluit in alle onwelkome fisieke kontak wat mag wissel van aanraking tot seksuele aanranding en verkragting, asook fisiese deursoeking deur of in die teenwoordigheid van die teenoorgestelde geslag.

5.3.1.2 Verbale gedrag sluit in onwelkome insinuasies, voorstelle, sinspeling, seksuele toenadering, opmerkings met 'n seksuele ondertoon, seksverwante grappe of beledigings, grafiese opmerkings oor 'n persoon se liggaam in die betrokke persoon se teenwoordigheid of direk aan die

persoon, onvanpaste navrae oor 'n persoon se sekslewe, gefluit van 'n seksuele aard en die stuur van seksueel eksplisiete teks op elektroniese of enige ander wyse.

5.3.1.3 Nie-verbale gedrag sluit in onwelkome gebare, onbetaamlike ontbloting en die stuur van seksueel eksplisiete beelde of voorwerpe op elektroniese of enige ander wyse.

5.3.2 Seksuele teistering kan viktimisering, quid pro quo teistering en seksuele bevoordeling insluit, maar is nie daartoe beperk nie.

5.3.2.1 Viktimisering kom voor wanneer 'n werknemer of student geviktimizeer of geïntimideer word omdat die betrokke persoon hom-/haarself nie aan seksuele toenadering onderwerp het nie.

5.3.2.2 Quid pro quo teistering kom voor wanneer 'n persoon, byvoorbeeld 'n werkgewer, toesighouer, bestuurslid, medewerker of akademiese personeellid 'n student of werknemer se omstandighede beïnvloed of probeer beïnvloed (byvoorbeeld aanstelling, bevordering, opleiding, dissipline, ontslag, salarisverhogings of ander voordele of, akademiese vordering, werkopdrag-, toets- of eksamenuitslae) deur die betrokke individu te dwing of te probeer dwing om hom/haar aan seksuele toenadering te onderwerp. Dit kan seksuele bevoordeling insluit wat voorkom wanneer 'n persoon in 'n magposisie in die werkplek of binne die Universiteitsgemeenskap slegs aan diegene beloning gee wat op sy/haar seksuele toenadering reageer.

5.3.3 'n Enkele geval van onwelkome seksuele gedrag kan as seksuele teistering beskou word.

5.4 **Impak van die gedrag**

Die gedrag moet die werknemer/student se waardigheid aantast, met inagneming van:

5.4.1 die omstandighede van die werknemer/student; en

5.4.2 die spesifieke posisie van die werknemer/student en die oortreder in die werkplek of binne die Universiteitsgemeenskap.

6. RIGTINGGEWENDE BEGINSELS

Alle lede van die Universiteitsgemeenskap moet 'n werkomgewing skep en handhaaf waarin die waardigheid van individue wat deur seksuele teistering geraak is, gerespekteer word. 'n Klimaat moet ook in die Universiteitsgemeenskap geskep en gehandhaaf word waarbinne klaers van seksuele teistering nie sal voel hulle griewe word geïgnoreer of as onbelangrik afgemaak nie, en ook nie nodig het om vergeldingsmaatreëls te vrees nie. Die implementering van die volgende riglyne kan tot die bereiking van hierdie doelwitte bydra:

6.1 Daar word van werkgewers, bestuurslede, werknemers en studente verwag om hulle van handeling wat op seksuele teistering neerkom, te weerhou.

6.2 Alle werkgewers, bestuurslede, werknemers en studente het 'n rol om te speel om 'n werkomgewing te skep en te handhaaf waarin seksuele teistering onaanvaarbaar is. Hulle moet toesien dat hulle standaard van optrede nie aanstoot gee nie en hulle moet onaanvaarbare gedrag deur ander persone ontmoedig.

6.3 Die werkgewers en bestuurslede moet probeer toesien dat persone, byvoorbeeld kliënte, verskaffers, persone wat aansoek doen vir 'n werk en diegene wat met die Universiteit sake doen, nie aan seksuele teistering deur die werkgewer of sy werknemers blootgestel word nie.

6.4 Die werkgewers en bestuurslede moet gepaste aksie neem in ooreenstemming met hierdie kode indien gevalle van seksuele teistering in die werkomgewing voorkom.

7. BELEID

7.1 Alle vorme van seksuele teistering en/of verwante intimidasie en viktimisering binne die jurisdiksie van die Universiteit is onregmatig en derhalwe verbode:

- 7.1.1 Gedrag ingevolge waarvan 'n persoon druk op iemand anders uitoefen, dwang toepas of deur dreigemente poog om daardie persoon te oorreed om op 'n ander wyse op te tree as wat laasgenoemde uit eie vrye wil sou optree (ongeach of die poging suksesvol is al dan nie).
- 7.1.2 Onregmatige vooroordeel (of dreigement daartoe) teenoor 'n persoon (personeellid of student) wat sy/haar regte uitoefen of afdwing, of poog om dit uit te oefen of af te dwing.
- 7.2 Benewens enige moontlike straf- of sivilregtelike sanksie, kan 'n persoon wat hom/haar aan sodanige gedrag skuldig maak, onderwerp word aan 'n dissiplinêre ondersoek in ooreenstemming met die toepaslike Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente, na gelang die geval. By skuldigbevinding kan die persoon in die geval van 'n personeellid, ontslaan word of in die geval van 'n student, uit die Universiteit geskors word.
- 7.3 Die Universiteitsraad en Hoofbestuur is regtens verplig om toe te sien dat alle klagtes van seksuele teistering en/of verwante intimidasie en viktimisering ondersoek word en ingevolge hierdie beleid en gepaardgaande prosedure hanteer word.
- 7.4 Seksuele teistering is 'n vorm van onbillike diskriminasie op grond van geslag en/of seksuele oriëntasie wat die regte van die klaer skend en gelykheid in die werkplek en binne die Universiteitsgemeenskap verhinder.
- 7.5 Seksuele teistering in die werkplek en binne die Universiteitsgemeenskap sal nie toegelaat of gekondoneer word nie.
- 7.6 Klaers in seksuele teistering-sake het die reg om die prosedures in die beleid te volg en gepaste stappe moet deur die Universiteit gedoen word.
- 7.7 Dit sal as wangedrag beskou word om 'n werknemer of student wat bona fide 'n klag van seksuele teistering indien, te viktimiseer of op hom/haar wraak te neem.

8. KLAGTES EN PROSEDURES

- 8.1 Alle klagtes wat op seksuele teistering en/of verwante viktimisering en intimidasie betrekking het, kan by die volgende persone ingedien word:

- a) Die Beskermingsbeampte;
- b) Studenteraadslid vir Veiligheid en Sekuriteit, waar een van die partye in die klagte 'n student is;
- c) Die Arbeidsverhoudingebeampte, waar een van die partye in die klagte 'n personeellid is;
- d) Beampes soos van tyd tot tyd deur die Beskermingsbeampte aangewys;
- e) Bestuurders of toesighouers;
- f) Akademiese personeel;
- g) Die Visekanselier en Rektor.

8.2 Alle klagtes soos bedoel in 8.1 moet, met inagneming van die ernstigheidsgraad van die klagte, binne 'n redelik tyd na die Beskermingsbeampte verwys word.

8.3 Die Beskermingsbeampte moet, sodra 'n klagte ingedien is, 'n voorlopige ondersoek doen om die *prima facie* geldigheid al dan nie van die klagte te beoordeel.

8.4 Die klaer kan versoek dat die Beskermingsbeampte deur 'n beampte van die klaer se keuse bygestaan word.

8.5 Die Beskermingsbeampte is geregtig om:

8.5.1 alle betrokke partye te raadpleeg;

8.5.2 die nodige stappe te doen om die klagte in ooreenstemming met hierdie kode en beleid te hanteer;

8.5.3 die nodige stappe te doen om seksuele teistering uit te skakel;

8.5.4 die klaer te adviseer oor die informele en formele prosedures, soos uiteengesit in hierdie kode, wat gevolg kan word om die klag van seksuele teistering te hanteer, asook om hierdie prosedures aan die klaer te verduidelik;

8.5.5 waar redelik uitvoerbaar, die klaer van advies, ondersteuning en berading te voorsien, soos uiteengesit in hierdie kode, asook gedurende enige dissiplinêre ondersoek wat ingestel mag word;

- 8.5.6 die klaer in te lig dat hy/sy op die prosedure wat deur die Universiteit gevolg moet word, kan besluit. Die Universiteit kan in sekere beperkte omstandighede, soos uiteengesit in 8.10.2, besluit om 'n formele prosedure te volg selfs al is die klaer onwillig om dit te doen; en
- 8.5.7 die klaer gerus te stel dat hy/sy nie sy/haar werk sal verloor of op enige wyse benadeel sal word indien hy/sy besluit om die formele óf informele prosedure te volg nie.
- 8.6 Die klagte, die name van die persone betrokke en die verrigtinge tydens die voorlopige ondersoek moet as streng vertroulik hanteer word en die klaer sal dienooreenkomstig ingelig word.
- 8.7 Indien die Beskermingsbeampte van oordeel is dat daar geen *prima facie* saak ten gunste van die klaer is nie, sal die Beskermingsbeampte die klagte afwys en skriftelike redes in die verband verskaf.
- 8.8 Indien die klaer, na ontvangs van die skriftelike redes soos in 8.7 bedoel, steeds van oordeel is dat die beleid oortree is, kan hy/sy appèl by die Visekanselier en Rektor/Registrateur aanteken wat die aangeleentheid na goedgeskiedenis sal hanteer.
- 8.9 Indien die klaer 'n klagte kwaadwilliglik indien, kan hy/sy onderwerp word aan 'n dissiplinêre ondersoek in ooreenstemming met die toepaslike Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente, na gelang die geval.
- 8.10 Indien die Beskermingsbeampte van oordeel is dat daar 'n *prima facie* oortreding van die beleid is, moet hy/sy, met die toestemming van die klaer, een van die volgende prosedures volg:

8.10.1 Informele prosedure

'n Klaer van seksuele teistering kan besluit om een van die volgende informele prosedures te volg:

- a) die klaer, 'n ander gepaste persoon of die Beskermingsbeampte verduidelik aan die oortreder dat die gedrag ter sprake nie verwelkom word nie, dat dit die klaer aanstoot gee, hom/haar ongemaklik laat voel en dat dit met sy/haar werk of studies inmeng; of

- b) 'n gepaste persoon nader die oortreder, sonder om die identiteit van die klaer bekend te maak, en verduidelik aan hom/haar dat sekere vorme van gedrag as seksuele teistering beskou kan word, aanstootlik en onwelkom is, die werknemer/student ongemaklik laat voel en met sy/haar werk/studies inmeng.

8.10.2 Formele prosedure

'n Klaer kan besluit om 'n formele prosedure te volg nadat 'n informele prosedure gevolg is, of sonder dat 'n informele prosedure eers gevolg word:

- a) Indien die klaer nie die informele prosedure wil volg nie of indien die informele prosedure onsuksesvol is, kan die klaer versoek dat die Beskermingsbeampte, in die geval van 'n werknemer, die klagte na die Visekanselier en Rektor verwys of, in die geval van 'n student, na die Registrateur wat die klagte verder as 'n dissiplinêre aangeleentheid ingevolge die Universiteit se bestaande dissiplinêre kodes en praktyke hanteer.
- b) Indien die Beskermingsbeampte van oordeel is dat 'n persoon weens moontlike intimidasie of viktimisering huiwerig is om 'n klag in te dien of daarmee voort te gaan, kan die Beskermingsbeampte op sy/haar eie inisiatief die aangeleentheid na die Visekanselier en Rektor/Registrateur verwys, wat die klagte verder as 'n dissiplinêre aangeleentheid ingevolge die Universiteit se bestaande dissiplinêre kodes en praktyke hanteer.
- c) Die vertroulikheidsbeginsel, soos bedoel in 8.6, geld nie tydens 'n dissiplinêre ondersoek soos bedoel in die Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente nie, na gelang die geval.
- d) Die voorlopige ondersoek, soos bedoel in 8.6, dien *mutatis mutandis* as 'n voorlopige ondersoek soos bedoel in die Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente, na gelang die geval.

- 8.11 Die Beskermingsbeampte kan, met die toestemming van die klaer, benewens die informele proses en dissiplinêre optrede, voorstelle aan die Visekanselier en Rektor/Registrateur maak ingevolge waarvan probleme voortspruitend uit die klagtes opgelos kan word.
- 8.12 Die voorstelle, soos in 8.11 bedoel, mag nie lei tot moontlike vooroordeel teenoor 'n aangeklaagde sonder dat hy/sy die geleentheid gegee is om sy/haar kant van die saak te stel nie.
- 8.13 Die Beskermingsbeampte moet toesien dat daar geen onredelike oponthoud met die ondersoek, voortsetting of afhandeling van enige klagte is nie.
- 8.14 Die Beskermingsbeampte moet binne 'n redelike tyd terugvoer aan die klaer gee oor die vordering met en voortsetting van die ondersoek.
- 8.15 Indien die aangeleentheid nie bevredigend by wyse van die bogemelde formele prosedure aangespreek word nie, kan 'n klaer (werknemer) van seksuele teistering die geskil na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys. 'n Beweerde oortreder van seksuele teistering (werknemer) kan insgelyks 'n geskil, voortspruitend uit dissiplinêre optrede deur die Universiteit, na die KVBA verwys.
- 8.16 Dit sal as wangedrag beskou word indien 'n klaer wat bona fide 'n klag van seksuele teistering indien, geviktimizeer of op wraak geneem word.

8.17 **Dissiplinêre Sanksies**

In die geval van dissiplinêre optrede, kan die volgende sanksies opgelê word. Die sanksie moet in verhouding wees met die ernstigheidsgraad van die betrokke seksuele teistering:

8.17.1 waarskuwings kan vir geringe gevalle van seksuele teistering uitgereik word;

8.17.2 in die geval van 'n werknemer, kan ontslag die gevolg wees van voortgesette geringe gevalle van seksuele teistering na waarskuwings, asook vir ernstige gevalle van seksuele teistering;

8.17.3 in gepaste omstandighede, kan 'n werknemer na skuldigbevinding aan seksuele teistering na 'n ander pos in die Universiteit oorgeplaas word,

of in rang verlaag word, of geskors word sonder betaling indien die omstandighede ontslag regverdig, maar daar versagende omstandighede is;

8.17.4 in die geval van 'n student, sal skorsing uit die Universiteit 'n gepaste straf wees vir voortgesette geringe gevalle van seksuele teistering na waarskuwings, asook vir ernstige gevalle van seksuele teistering.

8.18 Indien 'n klag teen 'n Raadslid ingedien word, moet die saak na die Menslikehulpbronkomitee van die Raad verwys word om ondersoek in te stel en die saak namens die Raad af te handel. Die Komitee sal sy eie prosedures bepaal met inagneming van die reëls van natuurlike geregtigheid.

8.19 Indien 'n lid van die Menslikehulpbronkomitee betrek word, moet hy/sy hom-/haar van hierdie proses onttrek.

9. MAATSKAPLIKE BYSTAND

Waar die Beskermingsbeampte dit nodig ag, kan enige slagoffer van seksuele teistering of verwante intimidasie of viktimisering vir berading, hulp en ondersteuning verwys word. In die geval van studente, kan die slagoffer na die Afdeling vir Studenteondersteuning van die Universiteit verwys word of, in die geval van personeel, na EAP@UP (die werknemerhulpprogram).

10. VERTROULIKHEID

10.1 Onderhewig aan die bepalings van paragraaf 8.10.2(c), moet alle Universiteitspersoneel en studente toesien dat klagtes ten opsigte van seksuele teistering op so 'n wyse ondersoek en hanteer word dat die identiteit van die betrokke persone vertroulik gehou word.

10.2 In gevalle van seksuele teistering moet die bestuur, werknemers, studente en betrokke partye daarna streef om vertroulikheid tydens die dissiplinêre ondersoek te verseker. Slegs betrokke bestuurslede asook die gegriefde klaer, verteenwoordigers, beweerde oortreder, getuies en tolk, indien nodig, moet tydens die dissiplinêre ondersoek teenwoordig wees.

10.3 Die Universiteit moet die nodige inligting aan die klaer, die oortreder en/of hul verteenwoordigers beskikbaar stel ten einde die partye in staat te stel om vir enige verrigtinge ingevolge hierdie kode voor te berei.

11. BYKOMENDE SIEKTEVERLOF

11.1 Indien 'n werknemer se bestaande siekteverlof waarop hy/sy geregtig is, uitgeput is, moet die Universiteit oorweging daaraan skenk om bykomende betaalde siekteverlof in ernstige gevalle van seksuele teistering toe te staan, waar die werknemer op mediese advies traumaberading benodig.

11.2 In gepaste omstandighede, kan die Universiteit oorweging daaraan skenk om tot die betaling van die koste verbonde aan mediese behandeling en traumaberading by te dra, waar sodanige bedrae nie deur 'n toepaslike mediese fonds gedek word nie.

12. VERSLAGDOENING

Die Beskermingsbeampte moet jaarliks volledig verslag doen oor die werksaamhede van die Beskermingsbeampte en die mate waarin die beleid oor seksuele teistering en verwante intimidasie en viktimisering nagekom is of nie nagekom is nie. Die verslag word gerig aan die Visekanselier en Rektor en moet voor die Raad en die Verteenwoordigende Studenteraad van die Universiteit ter tafel gelê word.

13. VERKLIKKERBELEID

Die verklikkerprosedure soos vervat in die Verklikkerbeleid kan deur derde partye gevolg word om gevalle van seksuele teistering aan te meld.

ONDERSTEUNINGSPANEEL 2016

Naam	Fakulteit/ Departement/ Afdeling	Gebou	Tel no	E-pos
Dr G M Nolte	Studente-ondersteuning	Studentesentrum (Oorkant Pie City) Hatfieldkampus	012 420 4002	madeleine.nolte@up.ac.za
Mnr WJ Oosthuizen	Fasiliteite en Dienste	Tegniese Dienste Kamer 3-16 Hatfieldkampus	012 420 3573	wessel.oosthuizen@up.ac.za
Mev B Liebenberg	Koshuisaangeleenthede & -akkommodasie	Duxbury Huis 90 Kamer 1-13 Hatfieldkampus	012 420 2119 082 908 3588	bes.liebenberg@up.ac.za
Me R Leyds	Bemarkingsbestuur	HW Snyman Noord Kamer 4-6 Prinshofkampus	012 319 2393	ronel.leyds@up.ac.za
Me T Riba	Registrasie en Studente Admin Onderstepoort	Lesedi-gebou Kamer 1-14 Onderstepoort	012 529 8438	teballo.riba@up.ac.za
Me I Meyer	Studente-ondersteuning Mamelodikampus	Onderwysgebou Kamer 11-205 Mamelodikampus	012 842 3417 072 606 5623	ida.meyer@up.ac.za
Me T Rabie	Afstandonderrig	Administrasiegebou Kamer 3-1 Groenkloofkampus	012 420 2552	tracey.rabie@up.ac.za
Me E Thue	Menslikehulpbronbestuur	Administrasiegebou Kamer 4-83 Hatfieldkampus	012 420 3354	enid.thue@up.ac.za
BESKERMINGSBEAMPTE				
Mev E Gardiner	Regsdienste	Administrasiegebou Kamer 5-4 Hatfieldkampus	012 420 3073	elize.gardiner@up.ac.za
STUDENTERAADSLID				
Mr B Nkala	Fasiliteite, Veiligheid en Sekuriteit	Roosmaryn Kamer 2-17 Hatfieldkampus	012 420 6575	src.facilities@tuks.co.za
ARBEIDSVERHOUDINGE				
Mnr M Sekobelo	Arbeidsverhoudinge	Administrasiegebou Kamer 4-47 Hatfieldkampus	012 420 2157	makgabo.sekobelo@up.ac.za