

Seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse werkplek vanuit 'n menseregtelike perspektief

Anri Botes

Anri Botes, Fakulteit Regte, Noordwes-Universiteit (Potchefstroomkampus)

Opsomming

Elke persoon is geregtig op die beskerming wat deur 'n bepaalde stel internasionaal en plaaslik erkende menseregte verleen word, onder andere die regte op gelykheid, menswaardigheid en privaatheid. 'n Betragting van die aard en omvang van seksuele teistering toon dat die pleeg van sulke laakbare gedrag op een of ander wyse direk op bedoelde menseregte kan en sal inbreuk maak, welke feit ook deur internasionale en streeksorganisasies verkondig word. Wanneer die betrokke gedrag boonop in die werkplek plaasvind, kan dit verdere nadelige gevolge vir die besigheid self inhou. Werkgewers behoort egter sorg aan die dag te lê om nie 'n suiwer arbeidsregtelike benadering tot seksuele teistering te volg deur dit bloot as 'n vorm van wangedrag te beskou en as sulks te verbied nie. Erkenning behoort in sulke gevalle verleen te word aan die werknemer-slagoffer as mens wat ander se respek en besorgdheid waardig is. Die onweerlegbare impak wat seksuele teistering op die persoonlike menseregte van so 'n werknemer het, moet as dryfveer dien vir die werkgever se proaktiewe en reaktiewe maatstawwe om sodanige gedrag te verhoed, te verbied en aan te spreek. 'n Begrip van seksuele teistering in die menseregtelike konteks in die algemeen, asook die wyse waarop die Suid-Afrikaanse reg tans poog om dit in gemelde konteks aan te spreek, behoort werkgewers in die ontwikkeling van hul beleide in die werkplek te beïnvloed. Afgesien van die skep van 'n vriendelike en/of gemaklike werkomgewing moet ook bewustheid van die moontlike geslagsdiskriminasie, onderdrukking en ontering wat seksuele teistering in die hand kan werk, bewerkstellig word. Insgelyks sal dit onontbeerlik wees vir die bekamping van seksuele teistering om die gevare van magsmisbruik in hierdie verband te beklemtoon. Die versuim om duidelike en streng beleide en dissiplinêre praktyke betreffende seksuele teistering in die werkplek aan te neem, sal die onvermydelike gevolg hê dat nie net die diens- en kollegiale verhoudinge onherstelbaar sal verbrokkel nie, maar sal ook die onvervreembare menseregte van die werknemer-slagoffer verloën.

Trefwoorde: gelykheid; Grondwet; menseregte; seksuele teistering; waardigheid; Wet op Gelyke Indiensneming

Abstract

Sexual harassment in the South African workplace from a human rights perspective

Sexual harassment – simply described as unwanted conduct or advances of a sexual nature – is one of the most atrocious acts of misconduct of relevance to the workplace. Not only will it likely have a serious impact on the business and the work environment due to the absences of the employee-victim, diminished productivity and damaged employment relationships, but it will undoubtedly have a personal impact on the recipient of the unwanted conduct or advances.

Every person has a set of inalienable human rights, recognised by various international and regional organisations in a multitude of instruments. Of particular relevance to this article is the right to equality, dignity, privacy and physical integrity. Considering the nature of sexual harassment and its various guises, cognisance should be taken of the fact that this conduct will in some or other way encroach on the mentioned universal human rights of the victim.

Depending on the type of sexual harassment committed, the conduct may constitute unfair discrimination based on sex, gender and sexual orientation. If it can be proven that sexual harassment was committed against another person in the form of sexual advances, grounded in the perpetrator's inclination towards someone of a certain sex or sexual orientation, it would constitute an act of differentiation based on these grounds. This differentiation would then presumably amount to unfair discrimination against the victim, infringing that person's constitutional right to equality.

As the human rights protected in the Bill of Rights of the Constitution of the Republic of South Africa, 1996 are interrelated and interdependent, the infringement of the right to equality (section 9) through sexual harassment will inevitably have the consequence of impinging on the victim's right to dignity (section 10). This is so since the value of dignity arguably undergirds the right to equality; encroaching on the right to dignity is therefore a natural corollary to the infringed equality rights. This being said, considering the nature of sexual harassment independently, it would very likely in itself impact on the victim's dignity. Every human being is worthy of the respect and concern of others and should not be treated as a sexual object for personal entertainment. By reducing another person to such can cause them to feel violated, impure and insulted.

While recognising sexual harassment as a form of sex discrimination one must also be alive to the fact that this conduct may take on a more gender neutral character. In circumstances such as telling a dirty joke around the water cooler or displaying pictures or objects of a sexual nature for all to see, the perpetrator's conduct is not necessarily fuelled by or dependent on the sex or sexual orientation of the victim(s). In this event the harassment does not amount to differentiation on any prohibited grounds and the relevance of equality and discrimination is negligible. However, this unconscionable conduct can still trespass on another's personal domain and will likely give rise to feelings of oppression and diminished dignity, integrity and self-worth. Thus, despite the absence of discrimination, sexual harassment will still be capable of violating other relevant human rights.

Although sexual harassment can be committed by men and women alike, aimed at someone of any sex or sexual orientation, international and regional organisations have recognised sexual

harassment as a form of violence against women, placing a barrier to equity and women's full integration into society.

With reference to employment, at the 11th Session of the General Assembly in 1992 the United Nations (UN) expressed the opinion that women's right to equality in employment would seriously be impaired if they were to be exposed to gender-specific violence in the workplace, such as sexual harassment. In addition the UN labelled sexual harassment as humiliating conduct which might constitute a health and safety issue for the victim. Clinical studies have found that there is a direct nexus between serious sexual harassment and various health problems, such as headaches, high blood pressure and dizzy spells. Considering sexual harassment as a health issue is consequently plausible.

The International Labour Organisation (ILO) and the African Union (AU) similarly identify sexual harassment as sex discrimination and draw an express link between sexual violence of this nature and the infringement of the right of respect for the victim's dignity. The ILO in particular noted the human rights aspect in matters of sexual harassment and specified that this conduct undermines the equality of those exposed to the conduct, calling into question individual integrity and the well-being of workers.

From the above it is evident that the UN, ILO and AU all clearly acknowledge sexual harassment as a serious form of sex discrimination which has a bearing on the victim's dignity and other personal interests.

Although some organisations recognise sexual harassment as being predominantly abuse committed against women, it should be reiterated that sexual harassment is not necessarily gender specific; anyone can consequently commit sexual harassment or experience their human rights' being infringed by such conduct. Men and women of all sexual orientations should thus receive proper and equal protection in this respect. Ultimately, given the strong human rights element involved in sexual harassment cases, the organisations mentioned implore member states to frame appropriate policies aimed at eradicating sexual violence and abuse of this nature.

Upon scrutiny it seems that as a member state of these organisations, South Africa should aim to comply with the obligation to address and eradicate sexual harassment in the relevant context through its labour and equality laws. Such laws need to be strictly adhered to, and employers, victims and presiding officers alike ought to take proper cognisance of these comprehensive provisions in the endeavour to address and eliminate sexual harassment as a human rights violation. As a result, one can hope to maintain a workplace where all stakeholders respect one another's right to equity, dignity, privacy and integrity.

Not only does the Employment Equity Act 55 of 1998 (as recently amended) classify sexual harassment as a form of sex discrimination in section 6(3) of the Act, but a code of good practice on the handling of sexual harassment cases in the workplace was issued in terms of section 54 of the Act by the National Economic Development and Labour Council in 2005. This code provides guidance on the recognition and elimination of sexual harassment and aims to create legal clarity and uniformity in the approach to this very sensitive matter. Through consideration and application of this code the human rights protection offered to victims can be increased.

The code describes sexual harassment as unwelcome conduct of a sexual nature that violates the rights of an employee and constitutes a barrier to equity in the workplace. This fact has resonated in various cases over the course of the past decade, such as the Labour Appeal Court decision in *Campbell Scientific Africa v Simmers* 2016 37 ILJ 116 (LAC) and the Labour Court matter of *University of Venda v M* 2017 38 ILJ 1376 (AC). The code instructs that where it is to be determined whether sexual harassment in this context occurred, one should take into account whether the harassment is on the prohibited grounds of sex, and/or gender and/or sexual orientation, whether the conduct was unwelcome, the nature and extent of the sexual conduct, and the impact said conduct had on the employee-victim.

Employers should especially take care to address and prohibit *quid pro quo* harassment, victimisation and sexual favouritism. The practices mentioned exhibit a direct link with the “barriers to equity” which are consequential to certain harassing conduct. The offer or threat to influence employment circumstances such as promotion, training and benefits in the event of acceptance or rejection of sexual advances respectively is an embodiment of the violating conduct which the Employment Equity Act and the code seek to eradicate from the workplace. Premeditated conduct of this nature flies in the face of the right to equality and dignity of the recipient and ought to be expressly prohibited in workplace policies and penalised harshly if it should occur.

From the language used in the code it is evident that it was not the intention that any of the elements listed above should be viewed in isolation when investigating a claim of sexual harassment. It appears the code requires a balanced approach to the investigation in order to avoid a misinterpretation of the facts by the investigator, leaving the victim exposed to violation of his or her rights. If the circumstances amount to true sexual harassment which encroaches on the victim’s various human rights, the investigator will be able to ascertain as much in the event where the code is accurately applied.

Of great importance in the endeavour to serve the human rights of the employees with reference to sexual harassment is the role the employer has to play at enterprise level. Clear and strict workplace policies and practices in compliance with the code need to be adopted and consistently applied. Proper knowledge and comprehension of the nature and risks of sexual harassment in its various forms are paramount if such conduct is to be avoided and eradicated. As per the code, workplace policies should expressly identify sexual harassment as unfair sex discrimination which also violates a range of other human rights.

To optimise the impact of said policies, proper communication on its content should take place on a regular basis. This communication must include information to victims about the appropriate party to whom to report the harassment and which procedures are at their disposal. In this regard the employer has the obligation to provide an environment in which the employee-victim would feel safe to speak up and report untoward conduct.

Proactive steps are thus paramount in the creation of a workplace free of sexual harassment, but having appropriate reactive measures in place are similarly important to ensure that the victim enjoys the necessary protection and support after the fact. The truth remains, however, that the employer’s approach to the prevention and addressing of sexual harassment in the workplace ought to be influenced by the understanding that sexual harassment violates a multitude of the employee-victim’s human rights and should aim to protect the victim in this regard as far as possible.

Keywords: Constitution; dignity; Employment Equity Act; equality, human rights; sexual harassment

1. Inleiding

Seksuele teistering is een van die ernstigste vorme van wangedrag wat 'n werknemer kan pleeg. Gemelde gedrag kan probleme veroorsaak vir die werkgewer vis-à-vis die betrokke besigheid waarin dit plaasgevind het, aangesien dit die potensiaal het om aanleiding te gee tot 'n vyandige werkomgewing en ekonomiese verliese vir die werkgewer weens kroniese werknemerafwesigheid,¹ verlaagde produktiwiteit van die slagoffer² en koste verbonde aan regsdispute.³ Hierdie gedrag regverdig derhalwe 'n benadering ter beskerming van die besigheid se belange, welke benadering waarskynlik sal uitloop op die ontslag van die dader sou seksuele teistering bewys kon word.⁴

Voorts behoort dit nie uit die oog verloor te word nie dat seksuele teistering buiten die impak op die besigheid en die diensverhouding, ook waarskynlik 'n ernstige impak op die werknemer-slagoffer kan hê. Elke persoon is geregtig op bepaalde kernmenseregte, insluitend die reg op gelykheid,⁵ waardigheid,⁶ privaatheid⁷ en liggaamlike integriteit.⁸ Hierdie menseregte is vervat in die instrumente van verskeie internasionale en streeksorganisasies en word daardeur verskans.⁹ Seksuele teistering is weens die aard daarvan ongetwyfeld gedrag wat vermeldde regte skend en is dus direk strydig met die doelstelling wat die betrokke organisasies het om beskerming teen die inbreukmaking op hierdie regte te bied.

Seksuele teistering, eenvoudig gedefinieer as onwelkome gedrag van 'n seksuele aard,¹⁰ kan verskillende vorme aanneem en kan spesifiek teen 'n persoon gemik word in die vorm van seksuele toenadering en uitlokking, of kan neutraal voorkom deur die vertoon van seksueel eksplisiete prente of voorwerpe, die vertel van onbetaamlike grappe of die onbehoorlike ontbloting van die oortreder self aan 'n ander persoon.¹¹ Hoe ook al, daar moet begryp word dat hierdie weersinsekkende gedrag oortree op die privaatere (hetsy fisiek, emosioneel of geestelik) van die persoon teen wie dit gepleeg is en sal waarskynlik aanleiding gee tot 'n gevoel van onderdrukking en ingeperkte waardigheid.¹² Die ernstighedsgraad van laasgenoemde sal deur die aard en omvang van die seksuele teistering bepaal word.¹³

Insgelyks sal hierdie gedrag inbreuk kan maak op die slagoffer se reg op liggaamlike integriteit¹⁴ indien onbehoorlike aandag op daardie werknemer se liggaam en seksuele identiteit geplaas word.¹⁵ So ook is dit begryplik dat 'n werknemer-slagoffer se gevoel van fisieke veiligheid en sekuriteit aangetas kan word in die geval van seksuele aanranding of verkragting. Uiteindelik, soos uit die ontleding hier onder sal blyk, kan die gedrag in 'n bepaalde vorm ook onbillike diskriminasie gebaseer op geslag, geslagtelikheid en seksuele oriëntasie daarstel.

Dit is 'n onbetwisbare feit dat seksuele teistering, in welke vorm ook al, inbreuk op verskeie van die slagoffer se menseregte kan maak, en dit regverdig 'n bykomende “menseregte-benadering” om sodanige teistering die hoof te bied en aan erkenning van die slagoffers se persoonlike regte gevolg te gee. Hierdie artikel fokus derhalwe op 'n kritiese evaluering van seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg as 'n menseregte-oortreding in die werkplek, in die besonder met verwysing na die regte op gelykheid en menswaardigheid. Ter ondersteuning van hierdie doelstelling word ook ondersoek hoe daar tans statutêr vir die

aanspreek en bekamping van seksuele teistering in die konteks van menseregte in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg voorsiening gemaak word. Vanselfsprekend moet werkgewers gemelde statutêre voorskrifte met sorg bestudeer en navolg.

Die artikel begin met 'n ontleding van die posisie van relevante internasionale en streeksorganisasies rakende seksuele teistering as 'n menseregte-oortreding. In hierdie opsig rus daar 'n verpligting op lidstate van die organisasies om aan die voorskrifte in verdrae of konvensies wat deur hulle bekragtig is, te voldoen. Volgende op die internasionale en streeksondersoek word seksuele teistering as 'n menseregte-oortreding gekontekstualiseer, waarna 'n kritiese ontleding van die Suid-Afrikaanse regsposisie oor seksuele teistering in hierdie konteks in die werkplek volg. Daar word uiteindelik beoog om 'n beter begrip van die daad van seksuele teistering en veral die menseregtelike impak daarvan te bewerkstellig; sodoende kan werkgewers aangemoedig word om seksuele teistering in die werkplek ernstiger op te neem, strenger te verbied en vinniger aan te spreek.

2. Internasionale en streeksweerstand teen seksuele teistering

Stappe is reeds wêreldwyd deur verskeie organisasies gedoen om die toenemende voorkoms van seksuele teistering in die werkplek en in die algemene samelewing te bekamp. Internasionale en streeksliggame het hul weersin vir hierdie tipe teistering uitgespreek en het selfs 'n uitdruklike verbod daarop in hul onderskeie instrumente vervat (welke instrumente vatbaar is vir bekragtiging deur die lidstate van daardie organisasies). Die organisasies hier ter sprake is die Verenigde Nasies (VN), Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) en die Afrika-Unie (AU). Alhoewel die Suid-Afrikaanse reg buite die jurisdiksie van die Europese Unie (EU) val, word vir doeleindes van 'n volledige skets van die streeksklimaat oor seksuele teistering ook vlugtig na hierdie organisasie verwys.

Seksuele teistering – ongeag die aard of vorm daarvan – word in die besonder deur sommige organisasies beskryf as 'n vorm van geweld teen vroue, en as sodanig moet dit uitgeroei word.¹⁶ In hierdie opsig het 'n aantal studies reeds bevind dat vroue meestal die slagoffers van hierdie gedrag is.¹⁷ Nietemin, die identiteit van die ontvanger van onwelkome toenadering word bepaal deur die subjektiewe voorkeure van die betrokke dader; om daardie rede kan die gedrag gepleeg word teen *enige* persoon wat die dader geval.¹⁸ Soos hier onder geargumenteer word, is seksuele teistering egter so uiteenlopend van aard dat dit nie noodwendig voorkom as gedrag gepleeg teenoor 'n spesifieke persoon slegs weens daardie persoon se geslag of voorkoms nie. Dit sal later in hierdie artikel blyk dat al wat vereis word vir seksuele teistering om voor te kom, is onwelkome gedrag van 'n seksuele aard wat 'n ander persoon wat die voorval beleef, aanskou of aanhoor, negatief affekteer.

Verder is dit nie slegs mans wat daders van hierdie tipe gedrag kan wees nie; vroue kan hulself op soortgelyke wyses aan seksuele teistering skuldig maak.¹⁹ Dit behoort vervolgens begryp te word dat alhoewel seksuele teistering in bepaalde internasionale kringe as geweld teenoor vroue bestempel word, dit nie uitsluitlik die geval is nie, aangesien seksuele teistering nie geslagspesifiek blyk te wees nie. Enige persoon kan dus seksuele teistering pleeg en enige persoon se waardigheid en integriteit kan weens die beleving van hierdie gedrag geskend word, ongeag sy of haar geslag, geslagtelikheid of seksuele oriëntasie. Wanneer seksuele teistering

egter teen 'n persoon gemik is juis weens een of meer van hierdie eienskappe, sal die kwessie van geslagsdiskriminasie en die slagoffer se reg op gelykheid noodwendig ter sprake kom.²⁰

Die VN maak voorsiening vir die wêreldwye reg op gelykheid en die verbod op diskriminasie in die *Universal Declaration of Human Rights*,²¹ waarvan Suid-Afrika 'n ondertekenaar is. Van verdere belang vir hierdie artikel is dat die VN deur hierdie instrument ook internasionale erkenning gee aan elke persoon se inherente waardigheid²² en reg op privaatheid.²³

Die *Universal Declaration of Human Rights* het 'n algemene, oorkoepelende karakter betreffende menseregte en dek as gevolg hiervan nie seksuele teistering spesifiek nie, maar die VN het wel relevante konvensies aangeneem wat meer gefokus is in die omvang daarvan. In die besonder kan die *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*²⁴ vermeld word, wat in artikel 1 'n verbod plaas op alle vorme van geslagsdiskriminasie (te wete enige onderskeid, uitsluiting of beperking gebaseer op geslag of geslagtelikheid) teen vroue wat onder andere die effek het om die erkenning en/of genieting van hul menseregte en fundamentele vryhede in alle sferes van die samelewing te belemmer.

Die bepalings van artikel 1 van dié konvensie word ingevolge artikel 11 daarvan na die werkplek uitgebrei. Alhoewel seksuele teistering nie uitdruklik in hierdie verbod vermeld word nie, is dit tydens die 11de sessie van die Algemene Vergadering van die VN in 1992 (*General Recommendations* no. 19) genoem dat sover dit artikel 11 van die konvensie betref, 'n vrou se reg op gelykheid in die werkplek ernstig ingeperk word indien sy aldaar aan geslagspesifieke geweld soos seksuele teistering onderwerp word. Gedurende hierdie vergadering is seksuele teistering bykomend as 'n vernederende praktyk bestempel wat 'n gesondheids- en veiligheidsrisiko vir die slagoffer kan inhou.²⁵ Met die inlees van die uitdruklike gevare van seksuele misbruik in artikel 11 (en by uitstek in die algemene bepalings van artikel 1) van die konvensie beskou die VN ooglopend seksuele teistering as 'n vorm van ernstige geslagsdiskriminasie teen 'n vrou wat 'n negatiewe impak op haar waardigheid en fisiese integriteit kan hê en wat deur lidstate by wyse van geskikte metodes en sonder verwyl uitgeroei moet word.²⁶

Nieteenstaande die spesifieke bepalings aangaande seksuele teistering teen vroue en die erkenning van die impak van hierdie gedrag, moet nietemin beklemtoon word dat die geslagsneutrale regte op gelykheid, waardigheid en privaatheid soos in die *Universal Declaration of Human Rights* onderskryf word, by wyse van algemene toepassing mans eweneens beskerm. Aangesien seksuele teistering as geslagsdiskriminasie erken word (in gevalle waar persone van 'n spesifieke geslag vir die gedrag uitgesonder word) en dit aanleiding kan gee tot 'n gevoel van verminderde integriteit en waardigheid,²⁷ is dit 'n feit dat die gedrag die vermoë het om 'n manlike slagoffer se internasionale menseregte op 'n soortgelyke wyse as dié van 'n vroulike individu te skend.

In die *Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa* verplig die AU, in ooreenstemming met die VN, alle lidstate daarvan (insluitende Suid-Afrika²⁸) in artikel 2 om alle diskriminerende praktyke teen vroue by wyse van geskikte voorskrifte te voorkom. Anders as die *CEDAW*, maak hierdie protokol egter uitdruklik vir seksuele teistering voorsiening deur in artikel 13(c) daarvan sodanige teistering as 'n hindernis tot gelykheid in die werkplek te klassifiseer.²⁹ Meer nog, die AU bevestig 'n duidelike neksus tussen seksuele geweld teenoor vroue en die reg op respek vir hul waardigheid in artikel 3 van dieselfde dokument, wat soos volg lui:

States Parties shall adopt and implement appropriate measures to ensure the protection of every woman's right to respect for her dignity and protection of women from all forms of violence, particularly sexual and verbal violence.

Bevestiging van die vermelde neksus vanuit 'n regserspektief is paslik, aangesien dit vanuit 'n kliniese oogpunt bykans seker is dat seksuele geweld teen enige persoon 'n direkte impak sal hê op daardie persoon se gevoel van eiewaarde, selfvertroue en selfbeeld.³⁰

Die regte wat in die protokol gedek word, is ontleen aan die regte soos vervat in die *African Charter on Human and People's Rights*³¹ – onderteken en bekragtig deur Suid-Afrika.³² Die regte van besondere belang hier is die reg om nie teen gediskrimineer te word op grond van geslag nie (artikel 2 gelees saam met artikel 3), die reg op integriteit (artikel 4), die reg op menswaardigheid (artikel 5) en die gelyke genieting van respek en regte (artikel 19). Die pleeg van seksuele teistering teen 'n vroulike werknemer in Suid-Afrika sou gevolglik nie net die geslagspesifieke bepalings van die protokol oortree nie, maar sou weens die skending van die gemelde menseregte ook strydig met die algemeen toepaslike *African Charter* wees. Verder, aangesien die menseregte in die *African Charter* geslagsneutraal is, behoort die argument hier bo aangevoer met betrekking tot manlike slagoffers derhalwe hier ook te geld.

Bykomend erken die Europese Unie die doelwit van die VN om universele menseregte inherent aan elke persoon te beskerm. Vervolgens poog die EU om die reg op gelykheid as een so 'n mensereg in 'n aantal direktiewe te bevestig, welke direktiewe op verskeie samelewingsfere toepaslik is. Twee direktiewe wat noemenswaardig is, is *Directive 2004/113/EC*³³ en *Directive 2006/54/EC*³⁴ – dit beskerm onderskeidelik die gelyke behandeling en geleenthede van mans en vroue in die toegang tot en voorsiening van goedere en dienste, en gelyke behandeling en geleenthede in diens en beroep. In artikel 9 van die 2004-direktief word seksuele teistering as geslagsdiskriminasie beskou, welke gedrag 'n hindernis tot die volle en suksesvolle integrasie van mans en vroue in die ekonomiese en sosiale lewe daarstel. Artikel 6 van die 2006-direktief handhaaf 'n soortgelyke posisie betreffende seksuele teistering en verplig lidstate om 'n verbod daarop op nasionale vlak te implementeer, en om effektiewe, proporsionele en ontmoedigende strawwe op te lê ten einde gevolglike skade aan die besigheid te verhoed.

In ooreenstemming met die *CEDAW* verwys die IAO se *Discrimination (Employment and Occupation) Convention (DEOC)* 111 van 1958³⁵ nie uitdruklik na seksuele teistering nie, maar verbied enige ongeregtigde onderskeid, uitsluiting of voorkeur gebaseer op, onder andere, geslag.³⁶ 'n Verpligting word dientengevolge op lidstate geplaas om 'n nasionale beleid te implementeer wat op die bekamping en voorkoming van alle vorme van onbillike diskriminasie gemik is.³⁷

Dit blyk egter dat die IAO se Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations die toename en omvang van seksuele teistering in die werkplek erken het. Laasgenoemde blyk uit 'n spesiale ondersoek betreffende gelykheid in die arbeidsmark in die konteks van die *DEOC* wat die vermelde komitee in 1996 onderneem het, ingevolge waarvan amptelik van lidstate verwag was om seksuele teistering as 'n vorm van geslagsdiskriminasie in die konvensie in te lees. Die komitee voer aan dat die voorkoming van seksuele mishandeling in die werkplek (spesifiek teen vroue) 'n integrale deel van enige nasionale beleid teen geslagsdiskriminasie moet uitmaak.³⁸ Die komitee erken weliswaar eerstens die menseregte-implikasies van seksuele teistering in die opname as primêre kwessie. Die verslag toon ondubbelsinnig aan dat seksuele teistering die reg op gelykheid van slagoffers in die werkplek

ondermyn deur die individuele integriteit en welstand van bepaalde werkers in gedrang te bring. Tweedens word aangevoer dat sodanige gedrag ook negatiewe resultate vir die besigheid kan inhou deurdat versteurde werk- en vertrouensverhoudings produktiwiteit kan verswak en vyandigheid kan kweek.³⁹ Laasgenoemde sal waarskynlik aanleiding gee tot die kroniese afwesigheid van slagoffers asook die verlies van waardevolle werknemers.⁴⁰

Dit is duidelik dat die IAO die veelvuldige impak van seksuele teistering in die werkplek erken, maar dat die menseregtekweessies daaraan verbonde op die voorgrond geplaas word. In gemelde opsig het noemenswaardige verwickelinge onlangs in die IAO plaasgevind, deurdat 'n nuwe konvensie betreffende teistering aangeneem is. Op 21 Junie 2019, gedurende die IAO se 108ste sessie in Genève, het die *Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work* (no. 190) en die ooreenstemmende *Violence and Harassment Recommendation*, 2019 (no. 206) met oorweldigende ondersteuning van lidstate die lig gesien. Hierdie instrumente is enig in hul soort deurdat sulke internasionale instrumente vir die eerste keer uitsluitlik daarop gemik word om geweld en teistering in die werkplek te elimineer. Die instrumente het ten doel om 'n toekoms in die werkplek te bewerkstellig wat gebaseer is op waardigheid en wedersydse respek, vry van geweld en teistering.⁴¹

As vertrekpunt in die voorwoord tot die konvensie het die IAO herinner aan die *Declaration of Philadelphia*,

[which] affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, [...]⁴²

In die lig van die menseregte-benadering wat die bostaande aanhaling weerspieël, is dit nie vreemd nie om te vind dat die IAO verder in hierdie konvensie erkenning daaraan verleen dat geweld en teistering in, of relevant tot, die werkplek⁴³ 'n ernstige menseregtevergryp daar kan stel wat gelyke geleenthede bedreig. Ingevolge die konvensie is dit verder duidelik dat voorkoming van geweld en teistering wesenlik vir die skep van 'n atmosfeer van wedersydse respek en menswaardigheid is.⁴⁴ Derhalwe beveel die organisasie aan dat alle lidstate en ander rolspelers geen verdraagsaamheid teenoor die pleeg van hierdie gedrag moet toon nie, ten einde die voorkoming daarvan te bevorder.⁴⁵

Met betrekking tot die betekenis van *geweld* en *teistering* volg die konvensie in artikel 1 'n omvattende benadering deur dit in die algemeen te definieer as 'n reeks onaanvaarbare optredes of praktyke, hetsy 'n enkele voorval of herhalend van aard, wat gemik is op, uitloop op of die potensiaal het om uit te loop op fisieke, psigologiese, seksuele of ekonomiese nadeel ("*harm*"). Seksuele teistering as 'n vorm van geslagsgebaseerde geweld word in die besonder as so 'n praktyk in artikel 1(a) geïdentifiseer en die lidstate van die IAO word sterk aangemoedig om nie net die konvensie te bekragtig nie, maar om dan ook 'n geïntegreerde en geslagsgerigte benadering tot seksuele teistering in hierdie verband te volg. Dientengevolge kan seksuele teistering in die werkplek as sodanig geëlimineer word en kan slagoffers afdoende persoonlike beskerming hierteen ontvang.⁴⁶

Uit bostaande bespreking blyk dit duidelik dat seksuele teistering ingevolge internasionale en streeksorganisasies 'n oortreding van die menseregte van die slagoffer daarvan behels en dat dit die nodige aandag in hierdie konteks moet ontvang. Veral die skending van die regte op gelykheid en menswaardigheid geniet uitdruklike erkenning in hierdie verband. In die lig van

die aard van hierdie gedrag behoort die relevante internasionale en/of streeksgebonde menseregte van die werknemer as slagoffer daadwerklik prioriteit te geniet.

Vervolgens word ondersoek ingestel na seksuele teistering in hierdie konteks in die Suid-Afrikaanse werkplek, asook hoe die Suid-Afrikaanse regstelsel poog om aan bogenoemde oproep gehoor te gee.

3. Seksuele teistering en die menseregte-gebaseerde benadering in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg

3.1 Algemene erkenning van seksuele teistering as 'n menseregte-oortreding

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 (hierna die Grondwet) het die weg gebaan vir 'n nuwe era in hierdie land waar die reg op gelykheid en menswaardigheid onder die regte tel wat die onderbou van die nuwe demokratiese staat vorm.⁴⁷ Dit is daarom geensins vreemd dat hierdie waardes ook as afdwingbare regte in die Handves van Regte vervat is nie.⁴⁸ Hierdie regte word onderskeidelik in artikels 9 en 10 vervat.

Artikel 9 bepaal as vertrekpunt dat elke persoon gelyk is voor die reg en geregtig is op gelyke beskerming en voordeel van die reg.⁴⁹ Hierdie wydgedefinieerde reg is deur artikels 9(3) en 9(4) afgebaken, welke artikels onbillike diskriminasie verbied, hetsy direk of indirek gepleeg deur die staat of enige regspersoon of natuurlike persoon teen 'n ander op een of meer van die gronde wat uitdruklik gelys is.⁵⁰ As grondwetlike beginsel sal onderskeid gebaseer op 'n gelyste grond uit die staanspoor as onbillike diskriminasie beskou word, tensy die teendeel deur die respondent bewys kan word.⁵¹

Drie van die gronde wat in artikel 9(3) gestipuleer is, is van besondere belang vir hierdie artikel, naamlik geslag, geslagtelikheid en seksuele oriëntasie. Indien dit bewys kan word dat teistering in die vorm van seksuele toenadering teen 'n persoon gepleeg is, gebaseer op die dader se aangetrokkenheid tot daardie persoon se bepaalde geslag of seksuele oriëntasie, sal sodanige benadelende optrede differensiasie gebaseer op daardie spesifieke grond(e) daarstel. In die lig van die grondwetlike beginsel hier bo omskryf, sal die gemelde gedrag vervolgens vermoed word onbillike diskriminasie teen die slagoffer te behels wat inbreuk maak op die persoon se grondwetlike reg op gelykheid. Ofskoon hierdie argument akkuraat is, sal grondwetlike beskerming in sodanige gevalle nie in eerste instansie opgeroep word nie. Soos vereis word ingevolge artikel 9(4) van die Grondwet, behoort nasionale wetgewing gepromulgeer te word met die doel om aan die reg op gelykheid soos in die Handves van Regte vervat, gevolg te gee. Om hierdie rede sal eerste op die ooreenstemmende regte in nasionale wetgewing gesteun word.⁵² Die betrokke wetgewing word hier onder bespreek.

Gegewe die ongeregthede van apartheid voor 1994 wat 'n permanente klad op die geskiedenis van Suid-Afrika gelaat het, en waartydens die segregasie van veral swart mense en vroue 'n direkte impak op hul menswaardigheid gehad het, is dit onbetwisbaar dat die fundamentele reg op gelykheid en menswaardigheid onlosmaaklik en inherent aan mekaar gekoppel is. In De Vos en Freedman (reds.)⁵³ word soos volg in hierdie verband geargumenteer:

In many cases where the value of human dignity is offended, the primary constitutional breach occasioned may be of a more specific right. Arguably, the most important of these rights in the South African context ... is the right to equality ... [T]here is a strong link between the value of dignity and the enforcement of the right to equality and non-discrimination. The truth is that the value of dignity also undergirds most, if not all, of the other rights contained in the Bill of Rights.

Daar kan vervolgens afgelei word dat onbillike diskriminasie (te wete die differensiasie tussen persone gebaseer op 'n onaanvaarbare, arbitrêre grond⁵⁴ en waardeur die reg op gelykheid verloën word) die onafwendbare gevolg sal hê om ook die reg op menswaardigheid van die slagoffer aan te tas. Gekrenkte menswaardigheid blyk derhalwe 'n natuurlike uitvloeisel van die skending van die reg op gelykheid te wees.

Gebaseer op hierdie argument blyk dit dat wanneer 'n slagoffer van seksuele teistering se reg op gelykheid daardeur geskend word, sy of haar reg op menswaardigheid by noodwendige implikasie ook aangetas sal word. Daarom word betoog dat die skending van so 'n persoon se reg op liggaamlike integriteit en privaatheid insgelyks sy of haar reg op menswaardigheid sou krenk. Hoe ook al, by oorweging van die aard van seksuele teistering op sigself is dit waarskynlik dat die gedrag 'n persoon se waardigheid by verstek sal aantas, gesien die potensiaal van die persoonlike en onwelkome gedrag om iemand onrein, onteer en/of geobjektiveer te laat voel.

In *S v Makwanyane*⁵⁵ verklaar regter O'Regan betreffende die kwessie van menswaardigheid *obiter* dat elke mens daarop geregtig is om met respek behandel te word en die besorgdheid van ander werd is. In die Kanadese beslissing *Janzen v Platy Enterprises Ltd*⁵⁶ spreek hoofregter Dickson hom uit oor seksuele teistering in hierdie opsig en verklaar dat om 'n werknemer, hetsy manlik of vroulik, in die werkplek bloot te stel aan onwelkome seksuele gedrag of seksueel eksplisiete eise, 'n direkte aanval op sy of haar waardigheid en selfrespek, beide as werknemer en as mens, is. Om 'n persoon dus tot 'n blote objek vir persoonlike bevrediging en vermaak te verneder en sy of haar gevoel van eiewaarde en selfrespek te verminder, is in direkte teenstelling met wat die bovermelde grondwetlike reg beoog om te beskerm.

Dit is duidelik dat seksuele teistering 'n individu se menseregte verontagsaam, in die besonder die reg op waardigheid soos deur regter-president Myburgh in *Reddy v University of Natal*⁵⁷ bevestig is. Sodanige verontagsaming kan geskied ongeag of dit gemik is teen 'n spesifieke slagoffer vir doeleindes van persoonlike bevrediging, of slegs neerkom op vermaaklike gedrag in swak smaak, soos die vertel van onbetaamlike grappe en die toon van onwelvoeglike voorwerpe aan 'n kollega of 'n kliënt. Indien die slagoffer egter ook kan bewys dat hy of sy vir die onwelkome toenadering uitgesonder is, en gebaseer is op sy of haar geslag, geslagtelikheid of seksuele oriëntasie, sal die kwessie van gelykheid en diskriminasie ook relevant tot die voorval wees.

In minstens twee onlangse Suid-Afrikaanse hofuitsprake is die kwessie van seksuele teistering as geslagsdiskriminasie bevestig. In *Campbell Scientific Africa v Simmers*,⁵⁸ waar 'n werknemer van Campbell Scientific Africa 'n konsultant van die maatskappy uitgenooi het om 'n aand saam met hom deur te bring, beslis die Arbeidsappèlhof onder andere dat seksuele teistering 'n hindernis vir die bereiking van substantiewe gelykheid in die werkplek inhou. Waarnemende appèlregter Savage bevind bykomend dat teistering van hierdie aard beledigend

is en die waardigheid, integriteit en privaatheid van die slagoffer ondermyn; daarom behoort dit bestempel te word as een van die mees afstootlike vorme van wangedrag wat 'n werknemer in die werkplek kan pleeg.⁵⁹

Waarnemende regter Snyman het in *University of Venda v M⁶⁰* 'n soortgelyke sentiment gehandhaaf. Hier het 'n manlike werknemer van die universiteit op verskeie geleenthede gepoog om seksuele gunste te bekom van vroulike studente in ruil vir akademiese voordele. Regter Snyman bevind dat wanneer 'n voorsittende beampte die mandaat opgelê word om 'n aangeleentheid van seksuele teistering as 'n vorm van wangedrag te oorweeg, hy of sy dit moet benader met die oorhoofse doel om diskriminasie – wat seksuele teistering geneig is om te skep – te elimineer. Volgens die Arbeidshof kan laasgenoemde slegs suksesvol aangespreek word deur die gebruik van spesifieke instrumente soos in die Suid-Afrikaanse arbeidsreg voorsien word.⁶¹

3.2 Statutêre verbod op seksuele teistering as geslagsdiskriminasie

Seksuele teistering in die wye gemeenskap geniet weinig dekking in Suid-Afrikaanse wetgewing. Ter beskerming van die reg op gelykheid in die algemeen is die Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4 van 2000 (hierna PEPUDA) gepromulgeer.⁶² PEPUDA bevat slegs 'n verbod op teistering in die algemene sin van die woord⁶³ (alhoewel die definisie van teistering in artikel 1 'n seksuele element weerspieël). Aan die ander kant voorsien die Protection from Harassment Act 7 van 2011 'n definisie spesifiek vir seksuele teistering, maar geen verdere melding word van hierdie gedrag in die wet gemaak nie.

Hierteenoor geniet seksuele teistering in die arbeidsfeer besondere dekking, met 'n skerp fokus op die persoonlike regte van die betrokke slagoffers. Die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998 (soos gewysig deur die Wysigingswet op Gelyke Indiensneming 47 van 2013) het PEPUDA voorafgegaan en het in werking getree om die unieke betekenis en implikasies van diskriminasie soos dit in die werkplek kan voorkom⁶⁴ aan te spreek. Verder reguleer die Wet op Gelyke Indiensneming ook regstellende-aksie-maatstawwe as kernkomponent van die wet. Die wet is ontwerp met die doel om groepe persone wat voorheen in die arbeidsmark op grond van diskriminasie gemarginaliseer was,⁶⁵ in die nuwe grondwetlike bedeling te beskerm en selfs hul posisie te bevorder.⁶⁶ Deur die wet te promulgeer het die wetgewer nie net voldoen aan die verpligting wat daarop geplaas is deur middel van artikel 9(4) van die Grondwet om relevante nasionale gelykheidswetgewing te implementeer nie, maar voldoen dit terselfdertyd aan die verpligtinge wat in hierdie verband daarop geplaas is deur die AU, die IAO en die VN.

In ooreenstemming met die Grondwet en die *DEOC* van die IAO waarna vroeër verwys is, verbied die Wet op Gelyke Indiensneming onbillike diskriminasie op 'n soortgelyke wyse, hetsy direk of indirek gepleeg teen 'n werknemer in enige arbeidsbeleid of -praktyk gebaseer op enige een of meer van die gronde wat in artikel 6(1) gelys is. Hierdie gronde stem grootliks ooreen met die gronde in die Grondwet vermeld (alhoewel die lys in die wet in 'n mate verder uitgebrei is).⁶⁷

Artikel 6(3) van die wet is onontbeerlik vir die ondersoek na seksuele teistering as 'n menseregtelike oortreding, aangesien dit bevestig dat teistering op enige van die gronde wat in artikel 6(1) gelys is, diskriminasie daar sal stel. Logika dikteer dat 'n slagoffer wat vir seksuele teistering *geteiken* is, uitgesonder is om die hoofsaaklike rede dat die dader weens sy of haar

geslag, geslagtelikheid of seksuele oriëntasie tot sodanige slagoffer aangetrokke was (welke drie gronde in artikel 6(1) geïdentifiseer is). Dit is dus duidelik dat die wet seksuele teistering as onbillike (geslags)diskriminasie bestempel. Soortgelyk aan die internasionale en streeksorganisasies hier bo bespreek, bestempel die wet gevolglik seksuele teistering as gedrag direk in stryd met 'n persoon se reg op gelykheid.

3.3 Riglyne vir die bekamping en aanspreek van seksuele teistering in die werkplek

Die Minister van Arbeid het op aanbeveling van die Suid-Afrikaanse Gelykheidskommissie die *Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases in the Workplace* in 2005 (hierna die kode) ingevolge artikel 54 van die Wet op Gelyke Indiensneming uitgereik. Alhoewel dit nie statutêre gesag het nie, is die kode onmisbaar as aanvullende bron tot die wet betreffende die kwessie van seksuele teistering. Dit bevat as't ware diepgaande besonderhede en regulasies vir die effektiewe beskerming van 'n slagoffer van hierdie gedrag waar sodanige riglyne in die wet ontbreek.⁶⁸ Op hierdie punt behoort daarop gewys te word dat 'n *Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases* voorheen in 1998 ingevolge artikel 203 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 of 1995 uitgereik was. Die 2005-kode is bedoel om 'n bygewerkte weergawe van die 1998-kode te wees, maar het aanvanklik nie die oorspronklike kode herroep nie. Albei kodes was dus vir 'n geruime tydperk van krag, tot 2018, toe die Minister van Arbeid die 1998-kode herroep het.⁶⁹

Die oogmerk van die 2005-kode om seksuele teistering ingevolge die Wet op Gelyke Indiensneming as 'n menseregterlike vergryp te tipeer en te verbied is in items 1.3 en 3 beklemtoon, deur seksuele teistering as onbillike diskriminasie gebaseer op geslag, geslagtelikheid en/of seksuele oriëntasie te klassifiseer wat as sodanig geëlimineer moet word. Hierdie kode het ook as oogmerk die ontwikkeling van beleide en prosedures wat sal lei tot 'n werkplek vry van seksuele teistering en waar werkgewers en werknemers mekaar se integriteit, waardigheid, privaatheid en gelykheid in die werkplek sal respekteer.

Behalwe die daarstelling van die bogemelde mikpunte, is die 2005-kode verder in vier hoofafdelings verdeel: 'n omskrywing van seksuele teistering; hoe vir die teenwoordigheid daarvan as geslagsdiskriminasie getoets moet word; welke stappe deur werkgewers gedoen moet word om die voorkoms van seksuele teistering te bekamp; en wat 'n slagoffer se opsies is wanneer 'n situasie van seksuele teistering hom voordoet. 'n Grondige begrip van wat seksuele teistering as 'n menseregte-oortreding behels, is noodsaaklik indien 'n werkgewer daarna streef om seksuele teistering suksesvol in die werkplek te stuit en dit suksesvol aan te spreek sou dit wel plaasvind. Dientengevolge is items 4 en 5 die spilpunt van die 2005-kode.

3.3.1 Omskrywing van en die toets vir seksuele teistering as geslagdiskriminasie

Item 4 verskaf 'n omvangryke definisie vir *seksuele teistering* met 'n oorhoofse definisie as vertrekpunt, waarna sekere spesifieke elemente tot sodanige teistering ter oorweging gestipuleer word. In afsondering gelees, verskaf die gemelde uiteensetting by verstek aan die ondersoeker van beweerde seksuele teistering leiding in die beoordeling of seksuele teistering as 'n vorm van geslagdiskriminasie voorgekom het. Hierdie item lui as volg:

4 Sexual harassment is *unwelcome* conduct of a *sexual nature* that *violates the rights of an employee* and *constitutes a barrier to equity in the workplace*, taking into account *all* of the following factors:

- 4.1 whether the harassment is on the prohibited grounds of sex and/or gender and/or sexual orientation;
- 4.2 whether the sexual conduct was unwelcome;
- 4.3 the nature and extent of the sexual conduct; and
- 4.4 the impact of the sexual conduct on the employee. (Eie beklemtoning)

Die “barrier to equity” as ’n oorsaak van seksuele teistering (geïnterpreteer om te verwys na die beperking van die reg om gelyk behandel te word en gelyke geleentede in die werkplek te geniet), word weerspieël in die opinie van Mowatt⁷⁰ in 1986 met spesifieke verwysing na vroue:

Sexual harassment occurs when a woman’s sex role overshadows her work role in the eyes of the male, whether it be a supervisor, co-worker, client or customer; in other words, her gender receives more attention than her work. It may take the form of innuendo, inappropriate gestures or physical touching. In its narrowest form sexual harassment occurs when a woman is expected to engage in sexual activity in order to obtain or keep her employment, or obtain promotion or other favourable working conditions. Inherent in this form is the element of coercion, or the abuse of power by the male.

Uit die bewoording in item 4 is dit opsigtelik dat dit nie die bedoeling van die wetgewer is dat die gelyste elemente afsonderlik in die beoordeling van beweerde seksuele teistering toegepas moet word nie. Dit is weliswaar in ’n sensitiewe kwessie soos seksuele teistering vir ’n werkgewer of voorsittende beampte van besondere belang om alle relevante faktore noukeurig te oorweeg ten einde te verhoed dat die omstandighede verkeerd geïnterpreteer word. ’n Verkeerde bevinding dat seksuele teistering nie plaasgevind het nie, sal noodwendig die menseregte van die slagoffer geskend laat.

In ’n poging om leiding te bied in die toepassing van die elemente in item 4 en om die regte van die slagoffer ten beste te beskerm, bevat die 2005-kode ’n verduidelikende item 5 (wat met elk van die elemente van item 4 ooreenstem). Item 5 stel so ondubbelsinnig as moontlik wat onder elk van die vier elemente in item 4 oorweeg moet word wanneer vasgestel moet word of seksuele teistering in ’n beweerde aangeleentheid voorgekom het. ’n Deeglike oorweging van alle riglyne in item 5 gestipuleer is deurslaggewend in die proses om ’n slagoffer se relevante menseregte optimaal te beskerm. Soos dit tereg deur waarnemende appèlregter Myburgh gestel is in *Gaga v Anglo Platinum*,⁷¹ sal ’n beslissing oor die teenwoordigheid en effek van seksuele teistering byna altyd substantief onredelik en onakkuraat wees indien die voorsittende beampte nie alle faktore oorweeg wat die beampte ingevolge die 2005-kode verplig is om te oorweeg nie. Indien ware seksuele teistering wel in ’n bepaalde aangeleentheid voorgekom het en gevolglik op die slagoffer se reg op gelykheid en menswaardigheid inbreuk gemaak het, sal ’n ondersoeker dit sodoende met die korrekte aanwending van die 2005-kode kan bepaal.

Daar moet onthou word dat in die konteks van die 2005-kode die ondersoek sentreer op die vraag of seksuele teistering as ’n vorm van diskriminasie soos in artikel 6(3) van die Wet op Gelyke Indiensneming beoog word, ontstaan het. Hierdie feit word weerspieël in die eerste element in item 4.1 en die ooreenstemmende omskrywing daarvan in item 5.1. Ingevolge hierdie items word dit vereis dat die slagoffer van beweerde teistering uitgesonder was vir die toenadering en weens sy of haar geslag (biologiese identiteit), en/of geslagtelikheid (sosiobiologiese rol wat hy of sy in die gemeenskap vervul) en/of seksuele oriëntasie nie regte

en geleentheid op 'n gelyke voet met ander kon geniet nie (differensiasie). Om hierby aan te sluit bepaal item 5.1.2 dat ook selfdegeslag-teistering in hierdie verband kan opduik.

Vir doeleindes van bewerings van diskriminasie met verwysing na seksuele teistering is die vereiste in item 4.1 van differensiasie op een of meer van die relevante arbitrêre gronde begryplik. Nieteenstaande hierdie feit behoort 'n persoon voor oë te hou dat seksuele teistering verskeie vorme kan aanneem en nie in alle gevalle op een van die bogenoemde gronde teen 'n persoon gemik is nie. Met ander woorde, differensiasie – wat die basis van diskriminasie uitmaak – is nie altyd by seksuele teistering teenwoordig nie. Alhoewel gedrag van hierdie aard steeds laakbaar is en in geen sfeer van die samelewing geduld mag word nie, behoort dit nie vir doeleindes van arbeidsreg op diskriminasie neer te kom nie.

Ter illustrasie: Terwyl 'n persoon tydens 'n flirtasie met 'n ander persoon seksuele bybedoelings kan hê (spesifiek weens die feit dat die ontvanger van die aandag behoort tot 'n bepaalde groep soos hier bo beskryf), kan seksuele teistering ook 'n meer neutrale karakter aanneem.⁷² In laasgenoemde geval sal die gedrag (soos die vertel van 'n onbetaamlik grap, die toon van seksueel eksplisiete foto's of voorwerpe,⁷³ opmerkings oor die dader se eie geslagsdele of dié van ander kollegas,⁷⁴ of die maak van onwelvoeglike handgebare) nie noodwendig gevoed word deur, of afhanklik wees van, die bepaalde geslag of geslagtelikheid van die persoon wat die teistering ervaar nie. In die Kanadese beslissing *Friedmann v MacGarvie*⁷⁵ bevind regter Frankel van die Court of Appeal for British Columbia dat die blote aard van bepaalde seksuele teistering 'n goeie aanduiding sou kon wees of die slagoffer se geslag 'n faktor in die teistering was al dan nie. Sou die slagoffer se geslag of geslagtelikheid irrelevant tot die omstandighede wees, soos wat die voorbeelde hier bo illustreer, laat dit ruimte vir die moontlikheid van onpartydige man-tot-man-, vrou-tot-vrou-, man-tot-vrou- en vrou-tot-man teistering, sonder die teenwoordigheid van differensiasie. Die relevansie van gelykheid in hierdie gevalle is dus gering. Nietemin, selfs al sou geslagsdiskriminasie nie hier bewys kon word nie, maak dit nie die optrede enigsins minder onwelkom, bedreigend en onvanpas nie en kan dit steeds 'n negatiewe effek op die slagoffer se menswaardigheid, fisieke integriteit en reg op privaatheid hê.

Die kernkomponent van die seksuele-teistering-konsep (benewens die feit dat die gedrag natuurlik 'n seksuele konnotasie moet bevat) is die *onwelkome* aard daarvan, welke komponent nie net in die definisie van *seksuele teistering* in item 4 geïnkorporeer is nie, maar ook die tweede element is wat ingevolge item 4.2 in berekening gebring moet word. Vir alle praktiese doeleindes maak hierdie element die onderbou van 'n bewering van seksuele teistering uit. 'n Persoon kon moontlik die ontvanger van seksuele toenadering in die werkplek gewees het, maar dit alleen sal nie seksuele teistering en die gevolglike skending van menseregte teweegbring nie. Die omstandighede sal vir seksuele teistering en die gevolglike sanksie vatbaar wees slegs indien daar vasgestel kan word dat die seksueel-gelade-gedrag deur die ontvanger daarvan as onwelkom en aanstootlik ervaar was en dat hierdie feit op een of ander wyse aan die dader gekommunikeer is.

Dit is waar dat beskerming aan die ontvanger van seksuele teistering se menseregte gebied word, maar dit staan vas dat die teenwoordigheid van seksuele teistering eers op 'n oorwig van waarskynlikheid bewys moet word, en dat die klaer nie vir die toenadering te vinde was nie, voor verdere stappe gedoen kan word.⁷⁶ Die Arbeidshof het in *Bandat v De Kock*⁷⁷ bevind dat wanneer 'n geding betreffende diskriminasie in die vorm van seksuele teistering beoordeel word, daar vasgestel moet word of: (i) gedrag wat as seksueel teisterend beskou kan word,

bestaan het, en indien wel, of dit onwelkom was; (ii) die dinamika van die werk- of persoonlike verhouding tussen die klaer en die dader 'n invloed op die onwelkome aard van die gedrag gehad het; (iii) die klaer sy of haar verset duidelik te kenne gegee het, en indien nie, moet potensieële redes daarvoor ondersoek word. Met ander woorde, seksuele teistering sou teenwoordig kon wees mits die slagoffer, objektief gesproke, die gedrag as waarlik onwelkom ervaar het en dit van so 'n aard was dat dit nie redelikerwys van die ontvanger verwag kon word om dit te verdra en/of te aanvaar nie.⁷⁸ Sodra sodanige bevinding gemaak word, sal daaropvolgende stappe teen die dader gedoen kan word.

3.3.2 'n Slagoffer se reaksie op beweerde teistering

Met bogenoemde in gedagte behoort 'n persoon bewus te wees van die feit dat nie alle slagoffers van ware seksuele teistering dieselfde op ongevraagde gedrag sal reageer nie, en dat voorsittende beamptes daarteen moet waak om deur die aanvanklike reaksie van die slagoffer mislei te word. Faktore wat 'n impak op die slagoffer se reaksie kan hê, is die betrokke slagoffer se lewenservaring, ouderdom en, belangriker nog, die laer posisie van die slagoffer in vergelyking met dié van die dader in die werkplekhiërargie (wat beskryf kan word as “bo-na-onder”- seksuele teistering).

In *Gaga v Anglo Platinum Ltd*⁷⁹ is 'n jong vroulike werknemer deur haar veel ouer bestuurder aan seksuele teistering onderwerp. Die Arbeidsappêlhof aanvaar dat dit nie vreemd is dat 'n jong werknemer ten koste van sy of haar eie waardigheid en integriteit sou verkies om oor seksuele teistering deur 'n meerdere te swyg nie, veral indien die werknemer-slagoffer se pligsbesef teenoor die oortredende party, asook vrees vir sy of haar werksekuriteit, 'n rol speel.⁸⁰ Die moontlikheid van viktimisering en verminderde geleenthede in die werkplek weens die weiering om die toenadering te aanvaar of as gevolg van die lê van 'n klag teen 'n persoon in 'n magposisie, dien as sterk motivering om stil te bly en die dader te laat begaan. Dit kan geïllustreer word met verwysing na *Taljaard v Securicor*,⁸¹ waar die werknemer-slagoffer seksueel deur haar bestuurder geteister is, maar sy verkies het om die passiewe benadering te volg deur nie 'n klag te lê nie en die toenaderings te ignoreer, in die lig daarvan dat sy hulpeloos gevoel het gegewe die dader se magposisie. Ook in *Gerber v Algorax*⁸² het die kommissaris bevestig dat slagoffers gereeld genoop voel om oor onwelkome seksuele toenadering van senior kollegas te swyg uit vrees vir die nagevolge. Daar behoort egter geen twyfel te wees dat 'n slagoffer se stilswye nie summier vertolk moet word as aanvaarding en goedkeuring van die gebeure nie.

Nietemin, ten einde seksuele teistering as geslagsdiskriminasie te bewys, moet die beweerde dader geweet het, of moet dit redelikerwys van hom of haar verwag kon word om te weet, dat sy of haar seksuele gedrag onwelkom was en dat dit 'n negatiewe uitwerking op die ervaarder daarvan gehad het. Om hierdie rede word daar van 'n slagoffer verwag om die dader op een of ander wyse (hetsy deur woord of daad) te laat verstaan het dat hy of sy nie vir die toenadering of algemene seksuele gedrag te vinde is nie, en sal die slagoffer laasgenoemde moet kan bewys. In *Bandat*⁸³ stel die Arbeidshof dit tereg dat daar nie van 'n slagoffer verwag word om 'n amptelike klag in te dien alvorens seksuele teistering soos deur die 2005-kode bedoel, bewys kan word nie, maar daar kán van die lydende party verwag word om ten minste op een of ander wyse duidelik aan die dader te gekommunikeer het dat sy of haar gedrag onaanvaarbaar is en dat dit gestaak moet word. Indien getoon kan word dat daar klagtes oor die gewraakte gedrag was en die dader onsuksesvol versoek is om daarmee op te hou, sal die onwelkome aard van die gedrag objektief bewysbaar wees.

In die lig van die sensitiewe aard van seksuele teistering en die veranderlikes wat die slagoffer se reaksie op die teistering kan beïnvloed, kan dit meestal vir die slagoffer moeilik of selfs ondenkbaar wees om aan die dader te kommunikeer dat sy of haar gedrag onwelkom is en op die slagoffer se menseregte inbreuk maak. In hierdie opsig weerspieël item 5.2.1 van die 2005-kode die sensitiewe aard van seksuele teistering en daarom word die slagoffer verder tegemoet gekom om beskerming te versterk. Ingevolge hierdie item word dit nie van die slagoffer vereis om uitdruklik die persoon te konfronteer wat die bron van sy of haar ongemak, differensiasie en/of gekrenkte waardigheid is nie – welke konfrontasie selfs verdere vernedering vir die slagoffer kon inhou. Daar word eerder gestel dat die slagoffer-werknemer op verskeie wyses kan aandui dat hy of sy nie vir die seksuele gedrag te vinde is nie en nie wederkerig sal optree nie. Die metodes waarna verwys word, sluit in nieverbale gedrag, soos om die dader bloot te ignoreer en/of weg te stap sonder erkenning van die gedrag.⁸⁴ Dit is te verstane dat 'n teisteraar in sulke gevalle dan moeilik sal kan argumenteer dat die slagoffer vir sy of haar blyke van geneetheid ontvanklik was of dat die dader nie redelikerwys kon weet dat die gedrag onwelkom was nie.

Wat meer is, item 5.2.2 beklemtoon in hierdie verband dat daders nie as verweer kan aanvoer dat hulle gedrag voorheen wel aanvaar en beantwoord was nie. Sou 'n slagoffer in 'n bepaalde stadium aan die dader op een of ander wyse te kenne gee dat die seksuele gedrag nie meer welkom is nie, sal die voorheen aanvaarbare gedrag omskakel in seksuele teistering indien die dader daarmee volhou.⁸⁵ Laasgenoemde is onlangs as sodanig in *AM v Metso Minerals South Africa (Pty) Ltd*⁸⁶ bevestig. In vermelde gevalle is die teistering-element ooglopend en behoort met selfs meer erns bejeën te word, gegewe die feit dat die dader nou bewustelik strydig met die wense van die slagoffer optree.

Item 5.2.3, gelees saam met item 5.2.1, sluit af met die riglyn dat sou 'n slagoffer van seksuele teistering dit moeilik vind om die dader rakende sy of haar ongemak en gekrenktheid in te lig, kan hy of sy die hulp van byvoorbeeld 'n vriend, familielid, medewerknemer of berader inroep om tussenbeide te tree. Laastens: item 5.2 maak dit betreklik eenvoudig vir 'n slagoffer van sulke afstootlike gedrag om te bewys dat hy of sy dit as onwelkom ervaar het en dat die dader daarvan bewus was of redelikerwys daarvan bewus moes gewees het. Sodoende word die trefwydte van die 2005-kode verbreed, wat dientengevolge die menseregte-beskerming wat daardeur aan slagoffers gebied word, bekragtigt.

Alhoewel hiermee saamgestem word, is dit ook waar dat 'n oorweging van die slagoffer se subjektiewe ervarings nie geïgnoreer kan word nie. In hierdie verband veronderstel die gesamentlike toepassing van items 4.2 (onwelkome aard van die gedrag), 4.3 (die aard en omvang van die seksuele gedrag) en 4.4 (die impak van die seksuele gedrag op die slagoffer) 'n multidimensionele benadering. 'n Billike en gebalanseerde ontleding van bewerings van seksuele teistering vereis in gelyke maat die objektiewe oorweging van die bestaan, aard en omvang van die afstootlike gedrag, gevolg deur 'n oorweging van die subjektiewe impak van die gedrag op die persoon wat dit ervaar het. Die onuitgesproke doelwit van so 'n ondersoek is om vas te stel of die gedrag van so 'n aard en omvang was dat die persoon wat dit ervaar het, *redelikerwys* deur die gebeurtenis verleë of beangs kon gevoel het.⁸⁷

3.3.3 Vorme van seksuele teistering

Item 5.3.1 bevat 'n beskrywing van die aard en omvang van verskeie tipes gedrag in die werkplek wat seksuele teistering daar kan stel. Alhoewel, soos vroeër aangedui, nie al dié

gestipuleerde tipes daarvoor vatbaar sal wees om as geslagsdiskriminasie te kwalifiseer nie, het dit steeds die potensiaal om 'n persoon se regte op menswaardigheid, privaatheid of liggaamlike integriteit aan te tas. Die tipes seksuele gedrag word in drie kategorieë verdeel: verbale, nieverbale en fisieke gedrag. Eersgenoemde kan die vorm aanneem van listige suggestie, uitnodigings tot seksuele interaksie, onweloweglike grappe of kommentaar en onbetaamlike vrae oor 'n persoon se sekslewe.⁸⁸ Hierteenoor kan nieverbale gedrag openbaar word deur onwelkome gebare, onfatsoenlike ontbloting en die vertoon van voorwerpe, foto's en sketse met 'n seksuele karakter.⁸⁹ Laastens kan fisieke gedrag manifesteer in die vorm van onwelkome aanraking, betasting, seksuele aanranding en selfs verkragting.⁹⁰

Alhoewel die grade van erns nie in die 2005-kode gestipuleer word nie, behoort fisieke seksuele teistering in 'n ernstiger lig as die ander vorme van teistering beskou te word. Getuienis van slagoffers in verskeie hofuitsprake toon dat die ontstellende effek van onwelkome seksuele betasting en aanranding veel dieper strek as die gevoel van ongemak of aanstoot wat byvoorbeeld deur die toon van seksueel eksplisiete foto's of 'n wolwefluit veroorsaak kan word. In *Grobler v Naspers Bpk*⁹¹ moes die klaer sielkundige behandeling ondergaan nadat sy oor 'n tydperk van sewe maande fisiek deur haar bestuurder geteister was. Sy kon weens die gebeure nie meer behoorlik as moeder en vrou funksioneer nie en het aan ernstige depressie, nagmerries en verminderde selfvertroue gely. Die teistering het plaasgevind in veeltallige gedwonge soene en onbehoorlike fisieke kontak, en by een geleentheid het die dader 'n vuurwapen op haar gerig omrede sy nie vir sy toenadering ontvanklik was nie. Sy het uiteindelik 'n ineenstorting beleef en was nie meer geskik vir werk nie.⁹²

In *Nstabo v Real Security*⁹³ het die slagoffer van meerdere voorvalle getuig dat haar bestuurder haar deur middel van seksuele voorstelle geteister het. Dit was egter eers nadat hy haar een aand by die werk van agter af vasgepen het en seksuele omgang teen haar sitvlak gesimuleer het dat sy vreesbevange geword het om alleen te slaap en 'n weersin in haar eie liggaam ontwikkel het. Sy het daarna ook aan kroniese hoofpyne gely en gedagtes van selfmoord begin koester.⁹⁴ Dit is voor die hand liggend dat wanneer fisieke toenadering teen 'n persoon se wil geskied, daardie persoon waarskynlik gevoelens van verminderde waardigheid, selfvertroue, liggaamlike integriteit en eiewaarde sal ervaar. So ook kan dit depressie, angs en verskeie fisiologiese probleme tot gevolg hê, soos hoofpyne, hartkloppings, hoë bloeddruk en eetsteurnisse.⁹⁵ Die erns van die potensiele sielkundige gevolge voortspruitend uit fisieke seksuele teistering kan nie oorbeklemtoon word nie.

Viktimisering, *quid pro quo*-teistering en seksuele begunstiging word deur item 5.3.2 as verdere vorme van seksuele teistering geïdentifiseer. Vermelde praktyke toon 'n direkte verband met die hindernisse tot gelykheid wat meestal 'n gevolg van hierdie betrokke teistering is. Deur middel van *quid pro quo*-teistering poog 'n persoon (gewoonlik iemand in 'n magsgosisie) byvoorbeeld om 'n ander (die slagoffer) se diensomstandighede soos bevordering, opleiding en voordele te beïnvloed in ruil vir seksuele gunste. Sou die betrokke werknemer die dader se aanslag afwys, kan hy of sy as weerwraak nie dieselfde geleenthede of voordele as ander geniet nie en gevolglik geviktimizeer word deur vergelding.⁹⁶ So 'n geval sou op seksuele afpersing neerkom.

Seksuele begunstiging kom voor wanneer 'n persoon in 'n magsgosisie diegene beloon wat ontvanklik vir sy of haar toenadering is, welke praktyk weer eens differensiële behandeling aandui. Weens die voorbedagte aard van hierdie kategorieë van seksuele teistering, die magsmisbruik van die dader en die uitdruklike verontagsaming van die slagoffer se reg op

gelykheid, sal sulke gevalle soortgelyk aan fisieke teistering as 'n baie ernstige oortreding bejeën word. Wanneer 'n persoon in 'n posisie van mag is, sal hy of sy ook aan 'n hoër standaard gemeet word en sal so 'n persoon dienooreenkomstig strenger gepenaliseer word. Dit blyk onder andere⁹⁷ in *NUMSA obo Africa v Market Toyota*⁹⁸ dat voorsittende beamptes gestelde sentiment deel, deurdat die volgende oor die dader en 'n geskikte sanksie bevind is:

I consider that the applicant's position as the shop steward in the workplace aggravated the seriousness of the wrongdoing. The complainant was a member of the union and had a right to expect her shop steward to represent her interests and not to humiliate her. Although the Code of Good Practice: Dismissal contained in schedule 8 to the Labour Relations Act recommends corrective discipline to encourage an employee to modify his or her behaviour through graduated disciplinary measures, dismissal is, of course, justified if the misconduct is serious ... *Sidumo* directs a commissioner to consider if the applicant's conduct can be avoided with training or counselling. I have considered this but the seriousness of the misconduct is great and the harm done to the applicant considerable.⁹⁹

Alhoewel daar vereis word dat die betrokke gedrag seksueel van aard moet wees (item 5.3.1), behoort die gedrag ná 'n enkele voorval seksuele teistering daar te stel slegs mits dit ernstig genoeg is (soos fisieke teistering, *quid pro quo*-teistering of seksuele begunstiging), samelopend met 'n oorweging van die impak van die gedrag op 'n redelike slagoffer soos deur item 4.4 vereis. Sover dit op hierdie impak betrekking het, vereis item 5.4 dat die persoonlike omstandighede van die werknemer (verwysend na byvoorbeeld agtergrond, ouderdom, kultuur of vorige ervarings van teistering of seksuele aanranding) en die onderskeie posisies van die werknemer en die dader in die werkplek in oorweging gebring moet word. Dit is beduidend dat die 2005-kode die verskeie eksterne faktore erken wat die slagoffer se reaksie op die gedrag kan beïnvloed en dit word om hierdie rede vereis dat voorsittende beamptes sulke kwessies objektief en met die nodige omsigtigheid moet benader.

3.3.4 Proaktiewe en reaktiewe verpligtinge van die werkgewer

Die restant van die 2005-kode bied riglyne aan werkgewers hoe om seksuele teistering in die werkplek te verhoed en hoe om gevalle te hanteer waar sodanige teistering wel teenwoordig is. Van besondere belang is items 6 tot 8, wat eerstens van werkgewers verwag om 'n werkomgewing te skep en te handhaaf waar die menswaardigheid van alle werknemers gerespekteer word. 'n Verantwoordelikheid word nie net op werkgewers geplaas om seksuele teistering deur hul werknemers te verhoed nie, maar bestuurders en werkgewers self word insgelyks verplig om hulle van sulke laakbare gedrag te weerhou.¹⁰¹

Tweedens word van werkgewers vereis om geskikte voorkomende en korrektiewe stappe in ooreenstemming met hierdie kode te doen.¹⁰² Eersgenoemde plaas 'n verpligting op werkgewers om proaktief te wees in die stryd teen seksuele teistering in die werkplek. Die aangewese proaktiewe stappe wat deur die werkgewer gedoen kan word, sluit ingevolge item 7 onder andere in om 'n duidelike en streng werkplekbeleid teen seksuele teistering as 'n vorm van onbillike diskriminasie en 'n ernstige oortreding van 'n ander se menseregte aan te neem.¹⁰³ Deur middel van sodanige werkplekbeleide kan die werkgewer bewustheid van die gevare van seksuele teistering skep, nie net vir die werksekerheid van die dader nie, maar veral vir die regte van die slagoffer. Rubenstein¹⁰⁴ stel dit as volg met verwysing na die rol van die beleide van seksuele teistering in die werkplek:

Effective legal remedies are necessary. However, the main aim of most victims of sexual harassment is not to sue their employer for damages, but that the offensive behaviour should stop, that it should not recur and that they should be protected against retaliation for having brought a complaint. Therefore, the most effective way to deal with sexual harassment is to develop and implement a preventative policy at enterprise level.

'n Werkplekbeleid oor seksuele teistering sal egter nutteloos wees indien die bestaan of inhoud daarvan aan die partye in die werkplek onbekend is. Om hierdie rede is behoorlike kommunikasie en inligting van besondere belang. Die beleid moet onder die aandag van alle werknemers gebring word en dit behoort ten minste op 'n duidelike wyse die verskillende vorme van seksuele teistering te identifiseer, aandui wat die impak van sulke gedrag op 'n slagoffer kan behels, en welke risiko's sodanige teistering vir die dader kan inhou (as ontmoedigingstaktiek), en behoort veral leiding aan slagoffers rakende interne klagteprosedures te bied. Met verwysing na die omskrywing van die impak van seksuele teistering op die slagoffer in so 'n beleid sou die ontleding van die verskeie menseregtelike inbreukmakings en emosionele gevolge soos hier bo uiteengesit as 'n riglyn kon dien.

Die verspreiding van bewustheid oor seksuele teistering in geskrewe formaat het wel beperkings, aangesien nie almal die dokumentasie noukeurig nagaan of verstaan nie. 'n Verdere teenvoeter wat seksuele teistering ook kan verhoed, is gereelde seminare of sensitiwiteitsopleidingsessies waarvan bywoning vir almal in die werkplek verpligtend is. Die IAO se konvensie betreffende geweld en teistering hier bo vermeld, bepaal soortgelyk in artikel 9 dat werkgewers deur lidstate vereis kan word om duidelike werkplekbeleide teen sodanige gedrag te ontwikkel en dit in samehang met opleiding aan alle werknemers te kommunikeer. Gedurende sodanige sessies kan 'n behoorlike omskrywing voorsien word van die inhoud van die beleid om te verseker dat alle betrokke partye vertrouwd daarmee is. Versuim van die werkgewer om laasgenoemde te verseker en spoedig stappe te doen indien seksuele teistering opgeduik het, kan so 'n werkgewer ingevolge artikel 60 van die Wet op Gelyke Indiensneming vir die skending van die reg op gelykheid aanspreeklikheid opdoen. Ingevolge artikel 60 sal die werkgewer aanspreeklik wees vir die versuim om die verpligting na te kom om redelike voorkomende stappe te doen om die werknemers in die werkplek teen enige vorm van diskriminasie, in hierdie geval geslagsdiskriminasie, te beskerm, of om onmiddellik op te tree wanneer 'n klag van sodanige gedrag ingedien word.¹⁰⁵

In *Liberty Group Ltd v MM*¹⁰⁶ bevind die Arbeidsappèlhof dat die betrokke werkgewer nagelaat het om na die ontvangs van 'n klag van seksuele teistering aan die slagoffer ondersteuning te bied en stappe te doen om te verhoed dat die teistering voortgaan. In hierdie opsig het die werkgewer gefaal om aan sy eie seksuele-teistering-beleid en die Wet op Gelyke Indiensneming te voldoen.¹⁰⁷ Waarnemende regter Savage bejeën sodanige late met erns en bevind soos volg:

In its approach to the interpretation of section 60 and the hostile manner of its defence to the respondent's claim, the appellant not only failed to have regard to the purpose and objects of the EEA but adopted precisely the response that the EEA seeks to prevent: a failure to recognise the seriousness of the conduct complained of; a lack of interest in resolving the issue in the manner required; a failure to consult and take the necessary steps to eliminate the conduct complained of; and a failure to do all that was

reasonably practicable to ensure that its employee would not act in a manner contrary to the provisions of the EEA.¹⁰⁸

In die lig van die Arbeidsappèlhof se bevinding is die werkgever se versuim om aan artikel 60 te voldoen en gevolglike aanspreeklikheid bevestig, en is die werkgever beveel om 'n bepaalde bedrag skadevergoeding aan die slagoffer te betaal.¹⁰⁹ Sou 'n werkgever redelike stappe doen om seksuele teistering te verhoed en te elimineer wanneer dit onder sy of haar aandag kom, sal aanspreeklikheid vrygespring kan word en sal die belange van die slagoffer terselfdertyd gedien word.

Item 8.1 van die 2005-kode is in hierdie opsig in ooreenstemming met die bepalings van artikel 60 van die Wet op Gelyke Indiensneming, deurdat dit bepaal dat 'n werkgever se beleid uitdruklik moet aantoon wanneer en aan wie 'n slagoffer van seksuele teistering die insident(e) moet rapporteer. Onmiddellik daarna word dit van die werkgever vereis om die aangeleentheid so effektief, sensitief en vertroulik as moontlik te hanteer. Die bedoeling hiermee is natuurlik om so ver moontlik die slagoffer enige verdere verleentheid, ongemak of ontsteltenis te spaar en om die teistering so spoedig moontlik stop te sit.

Gevolgtrek moet 'n behoorlike konsultasie met die partye gevoer word waartydens die slagoffer meegedeel word welke stappe tot sy of haar beskikking is – hetsy 'n informele¹¹⁰ of formele¹¹¹ benadering. As 'n verdere poging om die slagoffer te ondersteun behoort die werkgever ook berading deur 'n gekwalifiseerde individu beskikbaar te stel.¹¹² Laasgenoemde sal veral geskik wees in omstandighede waar die teistering van so 'n aard was dat dit 'n ernstige psigologiese impak op die slagoffer-werknemer gehad het en hy of sy ondersteuning benodig om die gebeure te verwerk. Of die slagoffer in sulke gevalle sy of haar oorspronklike waardigheid en integriteit weer sal kan herwin, bly egter 'n ope vraag.

4. Gevolgtrekking

Teen die agtergrond van die sterk menseregte-element wat by seksuele teistering betrokke is, is dit van uiterste belang om nie seksuele teistering in die werkplek net as 'n arbeidsregkwessie (met ander woorde met verwysing na die skade wat dit die diensverhouding, kollegiale verhoudinge en uiteindelik die besigheid kan berokken) te erken en hanteer nie, maar ook as die menseregtekwessie wat dit in werklikheid is.

Dit is belangrik vir 'n dader om te besef dat sy of haar onwelkome seksuele gedrag nie as skadelose pret en onskuldige skertsery afgemaak kan word nie, maar dat dit 'n ernstige menseregte-oortreding daarstel wat die slagoffer geobjektiveer, minderwaardig en onderdruk kan laat voel. Daar kan van werknemers verwag word om bewus te wees dat daar geen plek vir seksuele praatjies en uitnodigings, onwelvoeglike grappe en onwelkome aanraking in die werkplek is nie; dit sal na alle waarskynlikheid iemand se menseregte aantas en tot 'n vyandige, ongemaklike werksomgewing aanleiding gee. Na gelang van die aard van die gedrag kan dit bykomend tot gevolg hê dat 'n persoon weens die uitsondering gebaseer op sy of haar geslag, geslagtelikheid en/of seksuele oriëntasie nie dieselfde respek, regte, beroepsgeleenthede of voordele as ander kan geniet nie. Dit is veral in laasgenoemde konteks dat internasionale en streeksorganisasies seksuele teistering ten sterkste afkeur.

Die rol van die werkgewer in die bekamping van seksuele teistering in die genoemde verband kan nie oorbeklemtoon word nie. Werkgewers is verantwoordelik vir die opstel en streng, konsekwente implementering van werkplekbeleide gemik op die potensiele slagoffers se menseregte. Tesame hiermee sal die uitdruklike bewusmaking van die gevare van seksuele teistering deur middel van sensitiwiteitsopleiding en seminare help om sodanige gedrag in die werkomgewing te bekamp.

Kennis en/of 'n beter begrip van die gedrag waarvan 'n persoon hom of haar moet weerhou, sal so 'n persoon in staat stel om dienooreenkomstig op te tree, en dit kan bydra tot 'n werkplek waar 'n werknemer se reg op gelykheid, menswaardigheid, liggaamlike integriteit en privaatheid nie deur seksuele teistering aangetas word nie. Die beskerming van werknemers se menseregte in hierdie omstandighede begin dus op besigheidsvlak: werkplekbeleide en -praktyke behoort die menseregte van werknemers te erken en die impak van die oortreding op die slagoffer duidelik te maak. Elke werknemer moet bewus gemaak word van sy of haar verpligting om kollegas se menseregte in hierdie opsig te respekteer en werkgewers moet onmiddellik optree wanneer 'n klag van seksuele teistering onder hulle aandag gebring word. Laasgenoemde behels 'n behoorlike, maar diskrete ondersoek oor die klagte, welke ondersoek en daaropvolgende prosesse op so 'n wyse moet geskied dat die klaer se waardigheid en privaatheid beskerm word.

Deur middel van die Wet op Gelyke Indiensneming en die 2005-kode toon die Suid-Afrikaanse reg 'n robuuste en genuanseerde benadering tot seksuele teistering as 'n menseregte-oortreding, en die bepalings daarvan behoort noukeurig deur werkgewers gevolg te word. Wat van uiterste belang is, is dat werkgewers se benadering tot seksuele teistering deur die menseregte-element daaraan verbonde beïnvloed moet word, ten einde die optimale beskerming van werknemer-slagoffers te verseker.

Bibliografie

Avina, C. en W. O'Donohue. 2002. Sexual harassment and PTSD: is sexual harassment diagnosable trauma? *Journal of Traumatic Stress*, 15(1):69–75.

Basson, A. 2007. Sexual harassment in the workplace: an overview of developments. *Stellenbosch Law Review*, 18(3):425–50.

Chan, D.K.S, C.B. Lam, S.Y. Chow en S.F. Cheung. 2008. Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4):362–76.

Connerley, M.L. en J. Wu (reds.). 2016. *Handbook on well-being of working women*. Dordrecht: Springer Science+Business Media.

De Vos, P. en W. Freedman (reds.). 2014. *South African constitutional law in context*. Kaapstad: Oxford University Press.

Du Toit, D. en M. Potgieter. 2014. *Unfair discrimination in the workplace*. Kaapstad: Juta.

Grobler, P.A, B.J. Erasmus en R.K. Kolkenbeck-Ruh. 2003. A model for the management of sexual harassment in South African companies. *Management Dynamics*, 12(1):36–46.

Grogan, J. 2005. *Dismissal, discrimination and unfair labour practices*. Lansdowne: Juta.

Halfkenny, P. 1995. Legal and workplace solutions to sexual harassment in South Africa (Part 1): lessons from other countries. *Industrial Law Journal*, 16:4–12.

Holland, K.J. en L.M. Cortina. 2016. Sexual harassment: undermining the well-being of working women. In Connerley en Wu (reds.) 2016.

IAO (Internasionale Arbeidsorganisasie). 1992. *Combatting sexual harassment at work* (Conditions of Work Digest 1/92).

—. 1996. *Equality in employment and occupation: special survey on equality in employment and occupation in respect of Convention No. 111*. Genève: Internasionale Arbeidskantoor.

—. 2003. *General observation on convention No. 111: Discrimination (Employment and Occupation) of 1958*. Verslag van die Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Genève: Internasionale Arbeidskantoor.

—. 2010. Important, the prevention of sexual harassment at the workplace. http://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_149648/lang--en/index.htm (18 Junie 2019 geraadpleeg).

—. 2012. Elimination of sexual harassment in the workplace – PNG Werkswinkel. http://www.ilo.org/suva/WCMS_195621/lang--en/index.htm (18 Junie 2019 geraadpleeg).

—. 2018. *Ending violence and harassment in the world of work; Report V(2)*. Verslag van die Internasionale Arbeidskantoor gelewer tydens die 107de sessie van die Internasionale Arbeidskonferensie. Genève: Internasionale Arbeidskantoor.

—. 2019. *Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work* (no. 190); *Violence and Harassment Recommendation* (no. 206).

IWMF. 2014. Violence and harassment against women in the news media: a global picture. <https://www.iwmf.org/resources/violence-and-harassment-against-women-in-the-news-media-a-global-picture/> (18 Junie 2019 geraadpleeg).

Jain, H.C. en P. Andiappan. 1986. Sexual harassment in employment in Canada: issues and policies. *Industrial Relations*, 41(4):758–77.

Joshi, J.H. en J. Nachison. 1996. *Sexual harassment in the workplace: how to recognize it; how to deal with it*. CGIAR Gender Program Working Paper no. 13 (CGIAR Sekretariaat Wêreldbank Washington DC).

King, A.G. 1998. Resist and report: a policy to deter quid pro quo sexual harassment. *Baylor Law Review*, 50:333–60.

Le Roux, R., R. Rycroft en T. Orleyn. 2011. *Harassment in the workplace: law, policies and processes*. Durban: LexisNexis.

McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: national and international responses – Working Paper on the Conditions of Work and Employment Programme Series No. 2*. Genève: Internasionale Arbeidskantoor.

Mowatt, J.G. 1986. Sexual harassment – new remedy for an old wrong. *Industrial Law Journal*, 7:637–53.

Numhauser-Henning, A. en S. Laulom. 2012. *Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European countries: Discrimination versus Dignity*. Verslag gepubliseer vir die European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. Europese Kommissie: Direkoraat-Generaal van Justisie.

Prinsloo, S. 2006. Sexual harassment and violence in South African schools. *South African Journal of Education*, 26(2):305–18.

Protokol. Sien <https://web.archive.org/web/20130914075359/http://www.africa-union.org/root/au/Documents/Treaties/List/Protocol%20on%20the%20Rights%20of%20Women.pdf> (14 September 2019 geraadpleeg).

Ramsaroop, A. en S. Brijball Parumasur. 2007. The prevalence and nature of sexual harassment in the workplace: a model for early identification and effective management thereof. *South African Journal of Industrial Psychology*, 33(2):25–33.

Rubenstein, M. 1992. Dealing with sexual harassment at work: the experience of industrialized countries (1992). *Conditions of Work Digest: Combatting Sexual Harassment at Work*, 11(1). Genève: Internasionale Arbeidsorganisasie.

Shively, T.M. 1995. Sexual harassment in the European union: King Rex meets Potiphar's wife. *Louisiana Law Review*, 55(6):1088–148.

VN. CEDAW. *Convention on the elimination of all forms of discrimination against women*. <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html> (29 Oktober 2019 geraadpleeg).

VN. DEVAW. *Declaration on the Elimination of Violence Against Women*, art. 2(b).

Eindnotas

¹ Halfkenny (1995:4, 7, 12); Grobler en Erasmus (2003:36–7).

² Chan e.a. (2008:362).

³ Grobler, Erasmus en Kolkenbeck-Ruh (2003:36).

⁴ *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (AAH); *Gerber v Algorax* 1999 20 ILJ 2994 (KVBA), *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 ILJ 1923 (KVBA); *Taljaard v Securicor* 2003 24 ILJ 1167 (KVBA); *Lipka v Voltex PE* 2010 31 ILJ 2199 (KVBA); *Motsamai v Everite Building Products (PTY) Ltd* 2011 2 BLLR 144 (AAH); *Adams v Adcock Ingram Health Care(Pty) Ltd* 2011 5 BALR 459 (NBCCI); *Gaga v Anglo Platinum Ltd* 2012 33 ILJ 329 (AAH); *Masemola v CCMA* case no JR 1025/2013; *SA Metal Group (PTY) Ltd v CCMA* 2014 35 ILJ 2848 (AH); *Campbell Scientific Africa (Pty) Ltd v Simmers* 2016 37 ILJ 116 (AAH); *AM v Metso Minerals SA (Pty) Ltd* 2017 38 ILJ 1452 (BCA); *Rustenburg Platinum Mines Ltd v United Association of SA on behalf of Pietersen* 2018 39 ILJ 1330 (AH).

⁵ *UN Declaration of Human Rights*, artt. 1, 2 en 7; Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (hierna Grondwet) 1996, art. 9.

⁶ *UN Declaration of Human Rights*, art. 1; Grondwet 1996, art. 10.

⁷ *UN Declaration of Human Rights*, art. 12; Grondwet 1996, art. 14.

⁸ Grondwet 1996, art. 12(2)(b).

⁹ O.a. die Verenigde Nasies, Internasionale Arbeidsorganisasie, Afrika-Unie en Europese Unie. Sien die bespreking by par. 2 hier onder betreffende waar en hoe die vermeldde liggame poog om verskeie kern-menseregte te beskerm.

¹⁰ *Code of good practice on the handling of sexual harassment cases in the workplace*, 2005, item 4.

¹¹ *Code of good practice on the handling of sexual harassment cases in the workplace* 2005, item 5.3.

¹² Chan e.a. (2008:362–3).

¹³ Avina en O’Donohue (2002:70–1).

¹⁴ Grondwet 1996, art. 12(2)(b).

¹⁵ Avina en O’Donohue (2002:73).

¹⁶ VN. DEVAW, art. 2(b); McCann (2005:4–5); *Protocol to the African Charter on Human and People’s Rights on the Rights of Women in Africa*, art. 3.

¹⁷ IWMF (2014). Violence and harassment against women in the news media: a global picture. <https://www.iwmf.org/resources/violence-and-harassment-against-women-in-the-news-media-a-global-picture/> (18 Junie 2019 geraadpleeg); Numhauser-Henning en Laulom (2012:8); ILO (1996:1).

¹⁸ Holland en Cortina (2016:88–9); Jain en Andiappan (1986:758).

¹⁹ Halfkenny (1995:5).

²⁰ Item 3, 2005-kode.

²¹ Art. 2, gelees met art. 7.

²² Art. 1.

²³ Art. 12.

²⁴ Suid-Afrika het die konvensie op 29 Januarie 1993 onderteken en bekragtig.

²⁵ Sien <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html> (29 Oktober 2019 geraadpleeg).

²⁶ VN. CEDAW, art. 2.

²⁷ *J v M* 1989 10 *ILJ* 755 (IH), 757I–758B.

²⁸ Suid-Afrika het die protokol op 16 Maart 2004 onderteken en dit op 17 Desember 2004 bekragtig. Sien <https://web.archive.org/web/20130914075359/http://www.africa-union.org/root/au/Documents/Treaties/List/Protocol%20on%20the%20Rights%20of%20Women.pdf> (14 September 2019 geraadpleeg).

²⁹ Art. 22 van die *Protocol on Gender and Development, an initiative of the Southern African Development Community*(SADC) erken op 'n soortgelyke wyse seksuele teistering as 'n geslagskwessie en vereis dat alle lidstate teen 2015 strategieë en programme moet aanneem wat daarop gemik is om sulke gedrag in alle sferes te elimineer.

³⁰ Shively (1995:1097); Chan e.a (2008:373).

³¹ Op 27 Junie 1981 aangeneem en op 21 Oktober 1986 bekragtig.

³² Suid-Afrika het die Charter onderteken en op 9 Julie 1996 bekragtig. Sien <https://www.achpr.org/ratificationtable?id=49> (14 September 2019 geraadpleeg).

³³ *Directive on implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services* (op 13 Desember 2004 aangeneem).

³⁴ *Directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation* (op 5 Julie 2006 aangeneem).

³⁵ Op 25 Junie 1958 in Genève tydens die 42ste Internasionale Arbeidskommissie-sessie aangeneem en op 15 Junie 1960 bekragtig. Suid-Afrika het hierdie konvensie op 5 Maart 1997 bekragtig. Sien https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312256 (29 Oktober 2019 geraadpleeg).

³⁶ Art. 1(a) van die DEOC verwys ook na ras, kleur, geloof, politiese oortuiging en sosiale herkoms. Terwyl hierdie lys baie beperk voorkom, laat art. 1(b) lidstate toe om enige gronde vir onderskeid of uitsluiting na goeie gronde in te sluit. In so 'n geval moet eers behoorlike konsultasie met alle belanghebbendes gevoer word, byvoorbeeld verteenwoordigende werkgewers- en werknemersorganisasies.

³⁷ DEOC artt. 1 en 2.

³⁸ IAO (1996, par. 179). Die konteks waarin seksuele teistering in hierdie artikel bespreek word, het geslagsdiskriminasie teen vroue as fokus gehad. Sien ook IAO (2003:463–4); McCann (2005:13).

³⁹ IAO (1996:16).

⁴⁰ IAO (2010).

⁴¹ IAO (2019, no. 190); sien ook IAO (2018).

⁴² Voorwoord van die *Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work* (2019, no. 190).

⁴³ Art. 3 van die konvensie (2019, no. 190).

⁴⁴ Voorwoord van die konvensie (2019, no. 190).

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Art. 4 van die konvensie (2019, no. 190).

⁴⁷ Grondwet 1996, art. 1.

⁴⁸ Die Handves van Regte strek van art. 7 tot art. 39 in die Grondwet.

⁴⁹ Art. 9(1).

⁵⁰ Die gronde is soos volg: ras, geslag, geslagtelikheid, swangerskap, huwelikstatus, etniese en sosiale herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gebrek, geloof, gewete, oortuiging, kultuur, taal en geboorte. Art. 9(5) van die Grondwet bepaal dat diskriminasie wat op een van hierdie gronde gebaseer is, onbillik geag sal word tensy billikheid bewys kan word.

⁵¹ Grondwet 1996, art. 9(5); De Vos en Freedman (reds.) (2014:450); Du Toit en Potgieter (2014:21–2); Grogan (2005:91).

⁵² In *National Coalition for Gay & Lesbian Equality v Minister of Home Affairs* 2000 2 SA 1 (KH) par. 21 bevind die Konstitusionele Hof dat indien dit moontlik is om 'n aangeleentheid, hetsy siviël of strafregtelik, te beslis sonder dat dit 'n grondwetlike kwessie uitmaak, daardie proses gevolg moet word.

⁵³ De Vos en Freedman (reds.) (2014:418).

⁵⁴ Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act, art. 1; DEOC, art. 1; Du Toit en Potgieter (2014:9).

⁵⁵ *S v Makwanyane* 1995 (3) SA 391 (KH) par. 328.

- ⁵⁶ *Janzen v Platy Enterprises Ltd* 1989 1 SCR par. 1282E–I.
- ⁵⁷ Sodanige miskenning word ook erken deur Myburgh RP in *Reddy v University of Natal* 1998 19 ILJ 49 (AAH) 52, waar verklaar word dat seksuele teistering die individu se grondwetlike reg op menswaardigheid direk aantast.
- ⁵⁸ *Campbell Scientific Africa v Simmers* 2016 37 ILJ 116 (AAH).
- ⁵⁹ Parr. 19–21.
- ⁶⁰ *University of Venda v M* 2017 38 ILJ 1376 (AH).
- ⁶¹ Par. 60.
- ⁶² PEPUDA het 'n beperkte toepassingsgebied, aangesien dit toepaslik is slegs op omstandighede van diskriminasie waar die Wet op Gelyke Indiensneming nie van toepassing is nie.
- ⁶³ Art. 11.
- ⁶⁴ WGI, hfst. 2.
- ⁶⁵ Insluitende swart persone, vroue en persone met 'n gebrek.
- ⁶⁶ Wet op Gelyke Indiensneming hfst. 3.
- ⁶⁷ Art. 6(1) van die Wet op Gelyke Indiensneming sluit, anders as art. 9 van die Grondwet, ook MIV-status, politieke affiliasie, gesinsverantwoordelikheid en enige arbitrêre grond as verbode gronde in.
- ⁶⁸ Item 1.
- ⁶⁹ Reg. 1394 in *Staatskoerant* no. 42121 van 19 Desember 2019.
- ⁷⁰ Mowatt (1986:637–8).
- ⁷¹ *Gaga v Anglo Platinum Ltd* 2012 33 ILJ 329 (AAH), 345.
- ⁷² Sien ook ooreenstemmende argumente in Basson (2007:425, 441–2) en Le Roux e.a. (2005:36–7).
- ⁷³ *Gregory v Russells* 1999 20 ILJ 2145 (KVBA) 2169. In die betrokke saak was 'n winkelbestuurder van seksuele teistering beskuldig omdat hy gereeld in die winkel met 'n pornografiese tydskrif rondbeweeg het, en die tydskrif laat rondlê het ten spyte van die personeel se versoeke dat hy ten minste die tydskrif privaat hou. In *Motsamai v Everite Building Products* KVBA (saakno. GA 25798-04) 2005 (16 Februarie 2005) het dit aan die lig gekom dat die dader aan die klaer pornografiese foto's gewys het wat hy op sy werkrekenaar gestoor gehad het en dat hy aan haar vroulike kondome vertoon het. Die dader

is uiteindelik deur die Arbeidsappèlhof aan seksuele teistering skuldig bevind (sien *Motsamai v Everite Building Products* 2011 2 BLLR 144 (AAH)).

⁷⁴ In die *Gregory*-saak (2148–9) het die dader aan ’n vroulike kollega genoem dat hy ’n seer op sy privaatdele het en dat hy onderweg is na die badkamer om self daarop in te vryf.

⁷⁵ 2012 BCCA 445 par. 32.

⁷⁶ Ramsaroop en Brijball Parumasur (2007:25). Sien ook *Sadulla v Jules Katz* 1997 18 ILJ 1482 (KVBA), waar die kommissaris verklaar dat dit nie van ’n ware slagoffer verwag sou kon word om vrylik aan die gesprek deel te neem en selfs nuwe seksueel eksplisiete onderwerpe tot die gesprek toe te voeg nie. ’n Persoon wat deur die gesprek vermaak is en dit geniet, kan nie bevind word ’n slagoffer van onwelkome seksuele toenadering te wees nie.

⁷⁷ 2015 36 ILJ 979 (AH) par. 81.

⁷⁸ *National Union of Public Services and Allied Workers on behalf of Qatshama v Lion Roars Safaris & Lodges* 2018 39 ILJ 1383 (KVBA) par. 65; Numhauser-Henning en Laulom (2012:113).

⁷⁹ 2012 33 ILJ 329 (AAH).

⁸⁰ Sien *Gaga* parr. 42–3, 49. Sien ook *J v M* 1989 10 ILJ 755 (IH) 758A-D.

⁸¹ 2003 24 ILJ 1167 (KVBA) 1171.

⁸² 1999 20 ILJ 2994 (KVBA) 3005.

⁸³ 2015 36 ILJ 979 (AH) par. 74.

⁸⁴ *AM v Metso Minerals South Africa (Pty) Ltd* 2017 3 BALR 245 (MEIBC) par. 59.

⁸⁵ Sien *SA Metal Group (Pty) Ltd v CCMA* 2014 35 ILJ 2848 (AH) as ’n voorbeeld van hoe vorige aanvaarde gedrag in seksuele teistering kan ontwikkel.

⁸⁶ 2017 3 BALR 245 (MEIBC) parr. 63–5.

⁸⁷ Sien soortgelyke argumente van die Arbeidsappèlhof in die volgende sake: *Motsamai* 149; *Gregory* 2168; *Taljaard* 1174; sien ook Basson (2007:432–4).

⁸⁸ Item 5.3.1.2. Sien ook *Simmers* (AAH), *SA Metal Group* (AH) en *Intertech Systems v Sowter* 1997 18 ILJ 689 (AAH).

⁸⁹ Item 5.3.1.3. Sien ook *Piliso v Old Mutual Life Assurance Co (SA)* 2007 28 ILJ 897 (AH) en *Shayi v Eskom Holdings* 2018 39 ILJ 1395 (KVBA).

⁹⁰ Item 5.3.1.1. Sien ook *Moatshe v Legend Golf & Safari Resort Operations* 2015 36 ILJ 1111 (AH); *SACCAWU obo Nojaholo v Shoprite Checkers* 2008 JOL 22055 (KVBA);

Ntsabo v Real Security CC 2003 24 *ILJ* 2341 (AH) en *Liberty Group Ltd v MM* 2017 10 BLLR 991 (AAH).

⁹¹ 2004 4 SA 220 (K).

⁹² Ble. 451–5.

⁹³ 2003 24 *ILJ* 2341 (AH).

⁹⁴ Ble. 2346–7.

⁹⁵ Sien Holland en Cortina (2016:88–9).

⁹⁶ *Sookunan v SA Post Office* 2000 21 *ILJ* 1923 (KVBA) 1935–6; *Taljaard* 1177; *Gregory* 2161; sien ook King (1998:335) en Prinsloo (2006:305–7).

⁹⁷ Sien *Gaga* 346; *Motsamai* (AAH) 149 en *SA Metal Group* 2857–8.

⁹⁸ 2009 30 *ILJ* 458 (BCA).

⁹⁹ Bl. 475.

¹⁰⁰ Hierdie argument is geformuleer na betragting van die bewoording en aard van die toets vir seksuele teistering soos in die 2005-kode te vinde is. Daar kan nietemin ook aangevoer word dat slegs die subjektiewe gevoelens van die slagoffer die deurslaggewende faktor behoort te wees. Die rede vir dié argument spruit moontlik daaruit dat gedrag van hierdie aard deur howe en akademici as die mees afskuwelike gedrag in die werkplek beskou word wat die slagoffer se waardigheid en integriteit bedreig, ongeag die aard en gereeldheid van die onwelkome seksueel belade gedrag.

¹⁰¹ Item 6.2. Ingevolge item 6.3 moet werkgewers verder stappe doen om te verhoed dat kliënte, verskaffers en applikante vir werk op 'n soortgelyke wyse teen seksuele teistering deur werkgewers en werknemers beskerm word.

¹⁰² Item 6.4.

¹⁰³ Item 7–8.1. Aangesien die kodes nie wetgewende gesag het nie, kan 'n sanksie nie teen 'n werkgewer ingestel word vir die versuim om 'n werkplekbeleid rakende seksuele teistering te implementeer nie. Die gebrek aan die oplegging van 'n sanksie kan moontlik as 'n leemte in die reg beskou word, juis weens die wesenlike belang vir werknemer-slagoffers om deur sodanige beleide op industrievlak beskerm te word. Alhoewel 'n werkgewer nie direk aanspreeklik gehou sal kan word vir die feit dat hy of sy nie 'n werkplekbeleid het nie, sal 'n slagoffer wel steeds stappe teen die werkgewer by die voorkoms van seksuele teistering kan doen vir sy of haar versuim om behoorlik te poog om onbillike diskriminasie in die werkplek te verhoed of om 'n veilige werkomgewing te verseker.

¹⁰⁴ Rubenstein (1992:17).

¹⁰⁵ Wet op Gelyke Indiensneming art. 60. Sien in hierdie verband o.a. *Biggar v City of Johannesburg, Emergency Management Services* 2008 29 ILJ 1196 (AH), *Media 24 v Grobler* 2005 7 BLLR 649 (HHA), *Sahara Computers v Mokone* 2014 35 ILJ 2750 (GP) en *Moatshe v Legend Golf & Safari Resort Operations (Pty) Ltd* 2015 36 ILJ 1111 (AH).

¹⁰⁶ 2017 10 BLLR 991 (AAH).

¹⁰⁷ Par. 60.

¹⁰⁸ Par. 63.

¹⁰⁹ Par. 65.

¹¹⁰ Die informele stappe behels dat die klaer of 'n ander geskikte persoon die dader oor sy gedrag aanspreek en aan hom of haar noem dat dit aanstootlik is of dat dit die klaer ongemaklik maak en dat dit inmeng met sy of haar werkswaardigheid. Hiermee word daarop aangedring dat die dader sy of haar gedrag moet staak. Sien item 8.6 van die 2005-kode.

¹¹¹ Die formele prosedure wat gevolg kan word, behels die indien van 'n amptelike klag teen die dader by die geskikte kantoor in die werkplek. Die werkgewer sal dan ondersoek instel en die nodige stappe teen die dader doen indien bewys kan word dat die beweerde seksuele teistering plaasgevind het. Na 'n dissiplinêre verhoor sal 'n dader in die geval van minder ernstige oortredings 'n waarskuwing of ander straf anders as ontslag opgelê word. Indien die gedrag egter ernstig was en die omstandighede dit regverdig, kan die dader ontslaan word. Sien items 8.7 en 8.8 van die 2005-kode.

¹¹² Items 8.2–8.4.