NORTH-WEST UNIVERSITY
NOORDWES-UNIVERSITEIT
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA

BELEID OOR SEKSUELE TEISTERING

Verwysingsnommer	3P_3.13B
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Beleideienaar	Direkteur: Werknemerverhoudinge
Verantwoordelike afdeling	Werknemerverhoudinge
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	17 November 2022
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	November 2025

Mense en Kultuur

BELEID OOR SEKSUELE TEISTERING

Aanhef

Teen die agtergrond van die droom om ŉ internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en ŉ sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit hierdie beleid op 17 November 2022 aanvaar met die oog daarop om ŉ omgewing te skep wat vry is van seksuele teistering.

1 Vertolking en toepassing

1.1 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op ŉ wyse wat strook met die:

1.1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996;

1.1.2 Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997;

1.1.3 Statuut van die Noordwes-Universiteit (2017) ("die Statuut");

1.1.4 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995;

1.1.5 Wet op Beskerming teen Teistering, 17 van 2011;

1.1.6 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998; en

1.1.7 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997.

1.2 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op ŉ wyse wat strook met alle ander tersaaklike beleide, riglyne en reëls van die Universiteit.

2 Begripsomskrywings

In hierdie Beleid het Seksuele Teistering die betekenis soos gedefinieer in afdeling 1 van die Wet op Beskerming teen Teistering, 2011

3 Beleidsverklaring

Dit is die beleid van die NWU om –

3.1 voorsiening te maak vir ŉ omvattende beleid en prosedures en riglyne wat eenvormige standaarde daarstel vir die hantering van seksuele teistering, wat vir alle komponente van die Universiteit geld;

3.2 regverdigheid, billikheid, konsekwentheid, objektiwiteit, legitimiteit, vertroulikheid en deursigtigheid te verseker wanneer iemand van seksuele teistering beskuldig word;

3.3 te verseker dat die NWU ŉ werksomgewing skep en handhaaf wat menswaardigheid respekteer;

3.4 alle bestuurders, werknemers en studente van die Universiteit in staat te stel om by te dra tot die skep van ŉ klimaat waar slagoffers van seksuele teistering nie sal voel dat hul griewe geïgnoreer of as onbelangrik afgemaak word nie, en nie weerwraak sal vrees nie;

3.5 te verseker dat bestuur, werknemers en studente hul daarvan sal weerhou om dade van seksuele teistering te pleeg;

3.6 die bestuur, werknemers en studente van ŉ rol te voorsien om ŉ omgewing te skep en te handhaaf waar seksuele teistering onaanvaarbaar is;

3.7 bestuur in staat te stel om toe te sien dat persone soos verskaffers, werksoekers, kontrakteurs, kliënte en andere wat sake doen met die NWU nie onderwerp word aan seksuele teistering nie en hulself ook nie daaraan skuldig maak nie;

3.8 enige persoon wat wel aan seksuele teistering onderwerp word deur persone soos bedoel in 3.7 toe te laat om ʼn klag in te dien deur die NWU se interne strukture;

3.9 te verseker dat bestuur toepaslike stappe neem ingevolge hierdie beleid indien gevalle van seksuele teistering onder hul aandag gebring word;

3.10 te verseker dat seksuele teistering nie verdra of gekondoneer word nie;

3.11 alle werknemers, studente en ander persone wat sake doen met die NWU die reg te gee op billike behandeling sonder enige vorm van seksuele teistering;

3.12 ʼn effektiewe, doeltreffende, veilige en gesonde omgewing te handhaaf wat vry is van enige vorm van seksuele teistering;

3.13 beskuldigings van seksuele teistering op ʼn ernstige, spoedeisende, sensitiewe en vertroulike wyse te hanteer;

3.14 regverdige praktyke te gebruik om gedrag te korrigeer, en nie slegs om diegene wat van seksuele teistering beskuldig word te straf of af te dank nie; en

3.15 persone soos werknemers, studente, verskaffers, werksoekers, kontrakteurs, kliënte en andere wat sake doen met die NWU te beskerm teen viktimisering, weerwraak vir ergerlike griewe wat aanhangig gemaak is en van valse beskuldigings.

4 Vorms van Seksuele teistering

Vir die doeleindes van hierdie beleid sluit “seksuele teistering” die volgende in:

4.1 Fisieke vorms van seksuele teistering

Fisieke gedrag van ʼn seksuele aard soos ongewenste fisieke kontak, vanaf aanraking tot onsedelike aanranding en verkragting, insluitende kaal visentering deur of in die teenwoordigheid van iemand van die teenoorgestelde geslag.

4.2 Verbale vorms van seksuele teistering

Verbale vorms van seksuele teistering sluit in onwelkome insinuasies, suggesties en skimpe, seksuele toenadering, opmerkings met seksuele ondertone, seksverwante grappies of beledigings of onwelkome grafiese kommentaar oor iemand se liggaam wat in sy/haar teenwoordigheid of teenoor hom/haar geuiter word, onwelkome en onvanpaste vrae oor ʼn persoon se sekslewe, en onwelkome gefluit gerig op ʼn persoon of groep persone.

4.3 Nieverbale Vorms van seksuele teistering

Nieverbale vorms van seksuele teistering sluit in onwelkome gebare, onsedelike ontbloting, en die onwelkome vertoning van seksueel eksplisiete foto's en voorwerpe.

4.4 Visuele vorms van seksuele teistering

Visuele vorms van seksuele teistering sluit in die vertoon van pornografiese foto's, strokiesprente, voorwerpe, ens. wat ʼn vyandige omgewing skep.

4.5 Quid pro quo-vorms van teistering

Quid pro quo-teistering is wanneer ʼn eienaar, werkgewer, toesighouer, bestuurslid of medewerknemer onderneem of poog om die aanstellingsproses, bevordering, opleiding, tug, ontslag, salarisverhoging of ander saak ten gunste van die werknemer of aansoeker te laat meewerk in ruil vir seksuele gunste.

Waar ʼn werknemer, toesighouer of ʼn bestuurslid onderneem of poog om studente se punte, aanvaarding in koshuise, spankeuses vir verskillende sportsoorte, ens. te beïnvloed in ruil vir seksuele gunste.

4.6 Seksuele begunstiging

Seksuele begunstiging bestaan waar ʼn persoon in ʼn gesagsposisie slegs diegene beloon wat positief reageer op sy/haar seksuele toenadering, terwyl ander verdienstelike werknemers en/of studente wat weier om daaraan toe te gee, oor die hoof gesien word wanneer dit kom by voordele soos bevorderings, merietegradering of salarisverhogings, aanvaarding in koshuise, ens.

5 Reëls

5.1 Alle lynbestuurders moet hierdie beleid implementeer en op 'n toepaslike wyse optree teen enige persoon wat van seksuele teistering beskuldig word.

5.2 Optrede deur 'n lynbestuurder in ooreenstemming met hierdie beleid moet geskied in samehang met die Departement Mense en Kultuur of die betrokke Studenteregskantoor.

5.3 Die implementering van die beleid moet onderneem word op 'n konsekwente en prosedureel regverdige wyse met betrekking tot arbeid en administratiewe praktyke.

Bylae 1

Seksuele teistering sal gedefinieer word soos in die Wet op Beskerming teen Teistering (17 van 2011) en beteken enige:

a) *Onwelkome seksuele aandag van 'n persoon wat weet of redelikerwys behoort te weet dat sodanige aandag onwelkom is;*

b) *Onwelkome eksplisiete of implisiete gedrag, voorstelle, boodskappe of opmerkings van 'n seksuele aard wat die klaer of verwante persoon aanstoot gee, intimideer of verneder in omstandighede waar 'n redelike persoon sou antisipeer dat die klaer of verwante persoon sou aanstoot neem of geïntimideer of verneder sou voel;*

c) *Geïmpliseerde of uitdruklike belofte of beloning vir voldoening aan 'n seksueel georiënteerde versoek;*

d) *Of geïmpliseerde of uitdruklike dreigement van vergelding of werklike vergelding vir weiering om aan 'n seksueel georiënteerde versoek te voldoen.*

Oorspronklike gegewens: (11664754) P:\Policies\2022\3P_3.13B\Beleid oor Seksuele Teistering.docm
22 November 2022

Huidige gegewens: (11664754) https://nwucloud.sharepoint.com/sites/NWU_RAM-PFR/Shared%20Documents/General/Sexual%20Harassment%20Policy/2022/Ready%20for%20publication\Beleid oor Seksuele Teistering.docm
22 November 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.13B