



NEDERDUITSCH HERVORMDE KERK VAN AFRIKA

## **BELEIDSDOKUMENT**

**Onbillike diskriminasie, viktimisasie, teistering en  
seksuele teistering in die werkplek**

## INLIGTING

Dokumentverwysing:	Onbillike diskriminasie, viktimisasie, teistering en seksuele teistering in die werkplek
Verantwoordelike persoon (beleid):	Dr Frikkie Labuschagne
Afdeling verantwoordelik:	Bestuurskomitee
Outeur(s):	Johan Hattingh
Datum van hierdie weergawe:	1 Junie 2020
Weergawenommer:	1
Hersieningsdatum:	31 Januarie 2025
Konsultasie met:	

## GOEDKEURING

Taalkundig versorg:	Handtekening	Datum
Goedkeuringliggaam:		
Goedgekeur deur:	Handtekening	Datum

## WEERGAWEREKORD

	Nr	Datum	Veranderinge
Huidige weergawe:	1	9 Mei 2020	4 April 2022
Vorige weergawes:			

## 1. DOEL

Die doel van die beleid is om onbillike diskriminasie, seksuele teistering, en MIV/vigs in die werkplek te hanteer. Die werkplek vir hierdie doel is die sinodale kantore van die NHKA en sluit nie gemeentes in nie, wat elkeen as werkgewer sy eie beleid sal volg.

Die beleid het ten doel om –

- \* die terme onbillike diskriminasie, seksuele teistering, viktimisasie en diskriminasie/stigmatisering teenoor persone wat MIV/vigs-positief is, te definieer en om alle vorme daarvan binne die werkplek te voorkom of regverdig te remedieer en waarna hierin verwys word as 'n “ongewenste geval”;
- \* konsekwente, billike, redelike en deursigtige prosesse en strukture vir die hantering van sodanige aangemelde sake daar te stel;
- \* nakoming van die beginsels van die Grondwet van Suid-Afrika en tersaaklike wetgewing te bevorder; en
- \* interne en eksterne rolle en verantwoordelikhede ten opsigte van rapportering, ondersteuning, opleiding en kommunikasie duidelik te maak.

## 2. RAPPORTERINGSPROSES

- 2.1 Die rapportering van 'n ongewenste geval wat verband hou met die handeling in die beleidsdokument geïdentifiseer, moet so gou doenlik by [nakoming@nhk.co.za](mailto:nakoming@nhk.co.za) geskied.
- 2.2 Wanneer 'n ongewenste geval aangemeld word, moet die verantwoordelike persoon as voldoeningsbeampte, die administratiewe en moniteringsprosesse fasiliteer.
- 2.3 Die intervensies (waar aangedui) moet in plek gestel word in die werkplek vanwaar die klag kom.
- 2.4 'n Adviserende paneel of mediators sal daarna streef om 'n geskikte uitkoms vir elke aanmelding te fasiliteer.
- 2.5 Die persoon wat die saak aangemeld het, moet deurlopend ingelig gehou word oor die vordering met die saak.

## 3. DEFINISIES

### 3.1 ONBILLIKE DISKRIMINASIE

Enige handeling of nalating, insluitende 'n beleid, reël, praktyk wat 'n onredelike onderskeid tref teenoor 'n persoon op grond van sodanige persoon se ras, geslag, swangerskapstatus, huwelikstatus, MIV/vigs-status, sosio-ekonomiese status, etniese of sosiale oorsprong, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid,

godsdiensdige oortuiging, gewete, geloof, kultuur, taal of enige ander wetlik erkende verbode grond vir diskriminasie;

en waar sodanige handeling of nalating die menswaardigheid van sodanige persoon ondermyn of hom/haar daarvan weerhou om as 'n gelyke deel te neem aan enige werksaamhede.

### 3.2 TEISTERING

Gedrag wat daarop gerig is om 'n persoon te verneder of te verkleineer en welke gedrag gebaseer is op –

- \* geslag of seksuele oriëntasie; of
- \* 'n persoon se lidmaatskap of vermoedelike lidmaatskap van 'n groep geïdentifiseer deur een of meer van die groepe wat binne die oogmerke van hierdie beleid val.

### 3.3 SEKSUELE TEISTERING

Enige gedrag wat as 'n uitdrukking van mag, gesag en beheer van 'n seksuele aard ervaar word of waardeur ongevraagde seksuele toenaderings gemaak is wat as aanstootlik ervaar word en waarvan die oortreder bewus gemaak is.

### 3.4 VIKTIMISASIE

Enige nadelige gevolge (of dreigement van sulke gevolge) gerig teen 'n persoon omdat hy of sy beoog om 'n klag van onbillike diskriminasie te lê, of iemand anders gehelp het om so 'n klag te lê, of omdat sy of hy inligting oor 'n klag verskaf het of as 'n getuie in 'n klag van onbillike diskriminasie opgetree het.

## 4. BEGINSELS

4.1 **Vertroulikheid** moet tot die grootste moontlike mate gehandhaaf word, met kommunikasie beperk tot persone wat 'n amptelike of adviserende posisie of verantwoordelikheid in hierdie verband het.

4.2 Die beginsels van **prosedurele billikheid** sal deurlopend in 'n klagoplossingsproses van toepassing wees. Persone verantwoordelik vir die ondersoek en oplossing van klagtes het 'n verpligting om nie deur partydigheid of 'n botsing van belange beïnvloed te word nie, en moet regverdig en onpartydig optree.

4.3 Elke party sal 'n billike geleentheid gegee word om kennis te neem van die klagte **teen** hom of haar en om aangehoor te word.

4.4 **Klagtes** sal **onmiddellik ondersoek** word en so min mense moontlik betrek. Partye betrokke by 'n klag sal geregtig wees om geskikte raad te ontvang en om ingelig te bly van die vordering met 'n klag.

- 4.5 Alle partye **sal moeite doen om die klag met** mediasie, bespreking, 'n proses van versoening of opleiding (hierna na verwys as bemiddeling) te hanteer, en om die partye by te staan om 'n ooreenkoms te bereik oor 'n uitkoms wat met grondwetlike regte en waardes asook relevante wetgewing strook.
- 4.6 Daar **word** erken dat **bemiddeling nie in alle gevalle geskik mag wees nie** indien 'n party betrokke by 'n klag redelik oortuig is dat dit waarskynlik viktimisasie, verdere insidente van onbillike diskriminasie of teistering, of onnodige angs sal ontlok.
- 4.7 'n **Proses** van **formele ondersoek van griewe** sal beskikbaar wees vir gevalle waar bemiddeling ontoepaslik is of as onbevredigend bewys kan word.
- 4.8 **Personeel** wat hierdie prosedures gebruik, mag **nie geviktimiseer word** omdat hulle op hul regte staan nie.
- 4.9 **Toepaslike** stappe sal geneem word om **sielkundige ondersteuning** tydens en ná die prosedures te verseker, indien benodig.
- 4.10 Alle personeel sal **oor die beleid en prosedures ingelig word**, asook dat hulle kundiges mag raadpleeg.
- 4.11 Niks in **hierdie** beleid sal die reg van die individu om toepaslike **geregtelike beslegting buite die NHKA as werkgewer** te soek, verhoed nie.
- 4.12 Beuselagtige (kleinighede) of **kwelsugtige klagtes** sal nie geduld word nie en mag **dissiplinêre** optrede tot gevolg hê.

---oOo---