

*E Snyman-Van Deventer, JV du Plessis & JH de Bruin*

---

## Seksuele teistering in die werkplek: 'n Suid-Afrikaanse perspektief

### Opsomming

Seksuele teistering in die werkplek is 'n ernstige probleem en maak daadwerklik inbreuk op die toeganklikheid van die werksplek. Die aantal klagtes rakende seksuele teistering neem jaarliks drasties toe. Navorsers beraam dat 80 tot 90% van hierdie gevalle egter nie gerapporteer word nie. Ten spyte van die groot aantal gevalle van seksuele teistering, word daar relatief min aandag in die literatuur en howe aan hierdie probleem gegee. Die rede hiervoor is dat min mense wat geteister is, die saak aanhangig maak uit vrees dat hulle hul werk kan verloor of dat hulle die onderwerp van bespreking sal wees.

Seksuele teistering is 'n inbreukmaking op die persoonlikheidsregte van die individu en dus *iniurandi*. Die Suid-Afrikaanse Grondwet bepaal dat daar nie gediskrimineer mag word teen enige persoon nie en dit sluit 'n persoon se reg om te werk sonder teistering en diskriminasie in. Dit is derhalwe noodsaaklik dat werkgewers verseker dat alle werknemers 'n veilige werksomgewing sonder diskriminasie het. Gevolglik behoort werkgewers 'n beleid rakende seksuele teistering in plek te stel en sorg dra dat dit aan werknemers gekommunikeer word. Indien seksuele teistering wel sou plaasvind, moet die prosedure en dissiplinêre proses soos uiteengesit in die beleid, nagevolg word.

### Sexual harassment in the workplace: a South African perspective

Sexual harassment in the workplace is a grave problem and it significantly impedes on a person's entrance into many sectors of the wage labour market. The number of sexual harassment complaints increases dramatically every year, although researchers estimate that 80 to 90% of sexual harassment cases go unreported. Despite the high figures, few South African court cases and legal literature deal with sexual harassment. The reason for this is that few persons who are harassed report a case for fear that they will lose their jobs or that they will become sources of ridicule.

Sexual harassment is an infringement upon a person's personality and thus an *iniurandi*. The South African Constitution determines that there shall not be discriminated against any person and that includes a person's right to work without harassment and discrimination. It is therefore necessary that all employers ensure a safe environment without discrimination for all employees. Employers must adopt a policy on sexual harassment, communicate it to all employees and ensure that the policy be adhered to. If harassment does take place, the procedure and disciplinary process prescribed in the policy must be enforced.

*E Snyman-Van Deventer, Sentrum vir Ondernemingsreg, JV du Plessis, Departement Handelsreg, JH de Bruin, Departement Romeinse Reg, Regsgeskiedenis en Regsvergelyking, Fakulteit Regsgeleerdheid, Universiteit van die Vrystaat, Posbus 339, Bloemfontein, 9300.*

## 1. Inleiding

Seksuele teistering in die werkplek is 'n wesenlike probleem wat daartoe bydra dat vroue se toegang tot baie sektore van die arbeidsmark op 'n beduidende wyse belemmer word.<sup>1</sup> Die aantal klagtes wat met seksuele teistering verband hou en jaarliks by die Kommissie vir Gelyke Indiensnemingsgeleenthede (KGI) in die VSA ingedien word, het in die ses jaar voor 1998 meer as verdubbel.<sup>2</sup> Die aantal klagtes wat by die KGI ingedien is, het van 75 in 1980 tot 7495 in 1991 toegeneem.<sup>3</sup> In die tydperk van 1985 tot 1990 het die aantal klagtes van 4953 tot 5557 toegeneem en sedert 1989 het die aantal klagtes met 112% per jaar toegeneem.<sup>4</sup> Navorsing wat in 1981 deur die *Merit System Protection Board* onderneem is, het bevind dat 42% van vroulike en 15% van manlike staatsdiensamptenare aangedui het dat hulle seksuele teistering ondervind het. In 1988 is 'n vraelys aan 13 000 federale staatsdiensamptenare gestuur. Van die 8 500 amptenare wat op die vraelys reageer het, het 42% van vroulike amptenare en 14% van manlike amptenare aangedui dat hulle een of ander vorm van onwelkome seksuele ervarings in die tydperk vanaf 1985 tot 1987 ondervind het.<sup>5</sup> Navorsers is egter van mening dat 'n beraamde 80% tot 90% van alle gevalle van seksuele teistering nie aangemeld word nie. Verder word daar ook beraam dat 15% van werkende vroue op enige gegewe tydstip gedurende die afgelope jaar aan teistering onderwerp is en dat van 40% tot 60% van alle werkende Amerikaanse vroue op die een of ander tydstip tydens hulle loopbane seksueel geteister word. Nog erger is die feit dat slegs 21% van die vroue reken dat geregtigheid geskied het in gevalle waar seksuele teistering wel aangemeld is.<sup>6</sup>

Dat seksuele teistering nie slegs 'n Amerikaanse probleem is nie, blyk uit die beraming dat 30% van vroue in die arbeidsmark van die Europese Unie aan teistering onderwerp word.<sup>7</sup> 'n Studie wat in 1985 in België gedoen is, toon dat 34% van Franssprekende vroue en 30% van Nederlandssprekende vroue aangetoon het dat hulle blootgestel is aan situasies van 'n seksuele aard wat tot 'n gevoel van verleentheid aanleiding gegee het.<sup>8</sup> In 'n ondersoek in 1986 deur die Universiteit van Gronigen het 58% van die vroue gesê dat hulle seksueel geteister is. In 1987 het 84% van vroue wat deur die *General Union of Workers* in Spanje ondervra is, aangedui dat hulle 'n vorm van gedrag ervaar het wat hulle as seksuele teistering beskou. In 'n ondersoek deur die *Committee on Equality of Women at Work and in Employment* het 37% van die vroue in 1989 gedrag ervaar wat hulle as seksuele teistering beskou.<sup>9</sup>

Die situasie in Suid-Afrika is ewe ontstellend. In 2001 het die persberigte aangedui dat drie Suid-Afrikaanse ambassadeurs vir onbetaamlike gedrag

---

1 Franke 1998:1245; Lindeman en Kadue 1993:2.

2 Franke 1998:1245.

3 Brama 1999:1486 nota 27.

4 Eisaguirre 1997:4.

5 Wagner 1992:5-6.

6 Eisaguirre 1997:4.

7 Barratt 1998:330.

8 Rubenstein 1992:7.

9 Rubenstein 1992:7.

(“unbecoming behaviour”) ondersoek word.<sup>10</sup> Ook is eise teen Unisa en die Raad van die universiteit se voorsitter, meneer McCaps Motimele ingestel deur professor Margaret Orr wat beweer het dat sy seksueel deur meneer Motimele geteister is.<sup>11</sup> Volgens Nel word 76% van alle vroue op die een of ander stadium gedurende hul loopbane of professionele lewens aan seksuele teistering blootgestel.<sup>12</sup> In *J v M*<sup>13</sup> word dit gestel dat 63% van alle vroue in Johannesburg aan seksuele teistering blootgestel word. Ten spyte van hierdie onstellende getalle is daar min hofsake en regsletteratuur in Suid-Afrika oor seksuele teistering. ’n Belangrike rede hiervoor is waarskynlik dat min mense wat geteister word kans sien om klagtes in te dien uit vrees dat hulle hul werk kan verloor of dat hulle gespot sal word. Dit word egter algemeen aanvaar dat seksuele teistering ’n vorm van diskriminasie is wat onbillik is<sup>14</sup> en dat ’n slagoffer derhalwe die reg het om sodanige teistering aan te meld en te verwag dat dit met die nodige erns bejeën sal word.

Die tradisionele standpunt is dat mans gewoonlik die teisteraars is en vroue die geteisterdes of slagoffers. In die praktyk blyk dit dat as gevolg van die beweging weg van die tradisionele werksituasie waar mans die broodwinners is en vroue die tuisteskeppers, vroue vandag dieselfde poste en posisies as mans beklee, met die gevolg dat vroue ook teisteraars kan wees.<sup>15</sup> Hoewel dit natuurlik moontlik is dat seksuele teistering ook tussen lede van dieselfde geslag kan plaasvind,<sup>16</sup> moet daar egter met ander skrywers saamgestem word dat vroue meestal die slagoffers van seksuele teistering is.<sup>17</sup>

## 2. Verenigde State van Amerika

### 2.1 Definiëring van seksuele teistering

Gomez-Preston definieer seksuele teistering as onwelkome blootstelling aan fisiese kontak, pornografie, seksuele grappe, uitnodigings en neerhalende of vernederende opmerkings wat deur ’n man of vrou gemaak word waardeur die individu se omgewing of werkplek intimiderend, vyandig of afstootlik gemaak word.<sup>18</sup> Farley wys daarop dat dit ongevraagde en nie-wederkerige

---

10 [http://www.witness.co.za/wit\\_ambassador\(2\)20011213.htm](http://www.witness.co.za/wit_ambassador(2)20011213.htm).

11 *Legalbrief News Diary* 13 Desember 2001. Saak is pas afgehandel en R150 000 is aan Orr toegestaan.

12 Nel 1993: 244; *Dancaster* 1991:449. Vergelyk posisie in die VSA waar 40% tot 60% vroue in hulle loopbane seksueel geteister word.

13 1989 *ILJ* 755:757H

14 Louw 1990:180-182; *Dancaster* 1991:450. Sien in die verband artikel 6(1) en (3) van die *Wet op Gelyke Indiensneming*, 1998. Voor die wysiging van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, 1995 is dit as ’n onbillike arbeidspraktyk ingevolge Item 2(1)(a) van Bylae 7 beskou.

15 *Goluszek v Smith* 697 F. Supp. 1452 (N.D. Ill. 1988); *Polly v Houston Lighting & Power Co* 825 F.Supp. 135 (S.D. Tex. 1993); Meyer 1981:5.

16 *Oncala v Sundowner Offshore Services Inc* 118 S.Ct 201 (1998); *J v M Ltd* 1989 10 *ILJ* 755-757; sien ook Louw 1990:185; *Dancaster* 1991:449, 459.

17 Meyer 1981:5.

18 Gomez-Preston 1993:29.

optrede is waardeur 'n persoon se geslag eerder as die persoon se funksionering as werknemer beklemtoon word.<sup>19</sup>

Navorsing het ook getoon dat 'n groot persentasie werknemers in romantiese verhoudings by die werkplek betrokke is en dat hierdie verhoudings negatiewe sowel as positiewe gevolge, maar meestal geen nadelige gevolge het nie.<sup>20</sup> Hierdie tipe verhoudings hou derhalwe geen verband met seksuele teistering as sulks nie, maar nadat die verhouding misluk het, mag daar teistering volg.

Seksuele teistering omvat 'n wye reeks van handeling en kan byvoorbeeld die volgende insluit: mondelinge voorstelle of grappe; beloering en aangluring; "vriendelike" druk, knyp en klap; soen; geforseerde seksuele verhoudings;<sup>21</sup> seksuele opmerkings oor kleredrag of liggaam;<sup>22</sup> en onweloweglike voorstelle wat gemaak word saam met 'n dreigement van afdanking<sup>23</sup> of beloftes van bevordering of verplasing.<sup>24</sup> Daar word onderskei tussen twee vorme van seksuele teistering, naamlik *quid pro quo* waar die teistering gepaard gaan met 'n belofte of dreigement wat die slagoffer se posisie in die werkplek raak en tweedens seksuele teistering waar die seksuele opmerkings, aanrakings, aangluring en beloerings deel van die daaglikse roetine in die werkplek is.<sup>25</sup> Ongeag die vorm of handeling wat seksuele teistering aanneem, gaan dit oor die dominerende van die slagoffer en die uitoefening van mag.<sup>26</sup>

Die KGI definieer "teistering op seksuele gronde as 'n oortreding van [die wet]. Onwelkome seksuele toenadering, versoeke om seksuele gunste en ander verbale of fisieke handeling van 'n seksuele aard kom op seksuele teistering neer wanneer:

1. Onderwerping aan sodanige handeling eksplisiet of implisiet 'n bepaling of voorwaarde van 'n individu se indiensneming is,
2. Onderwerping aan of verwerping van sodanige handeling deur 'n individu gebruik word as gronde vir indiensnemingsbesluite wat sodanige individu raak, of
3. Sodanige handeling die onredelike inmenging met 'n individu se werkprestasie of die skep van 'n intimiderende, vyandige of aanstootlike werksomgewing as doel of gevolg het."<sup>27</sup>

---

19 Farley 1978:14; Meyer 1981:4.

20 Kenrick, Trost en Sheets 1996:48.

21 MacKinnon 1979:2.

22 Meyer 1981:4.

23 MacKinnon 1979:2.

24 Meyer 1981:4.

25 MacKinnon 1979:24; Meyer 1981:5.

26 Agonito 1993:138.

27 "Harassment on the basis of sex is a violation of [the law]. Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when:

1. Submission to such conduct is made explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment,

Daar word voorgestel dat drie basiese vereistes as riglyn kan dien wanneer seksuele teistering, veral soos dit in gedragskodes of ander tipes riglyne uiteengesit is, gedefinieer word. Alle riglyne moet erkenning gee aan die feit dat (i) seksuele teistering geslagsdiskriminasie en nie slegs geïsoleerde wangedrag is nie; (ii) alle handeling, vanaf subtiele insinuasies tot aanranding, seksuele teisering daarstel; en (iii) seksuele teistering kan plaasvind by die uitoefening van seksuele toenadering deur 'n persoon in 'n gesagsposisie.<sup>28</sup>

'n Persoon teen wie 'n klag van seksuele teistering gelê is, kan homself/haarself nie verweer deur te sê dat hy/sy 'n persoon van die ander geslag op dieselfde wyse sou behandel het nie. Die Hooggeregshof in die VSA het beklemtoon dat dit irrelevant is of die betrokke partye heteroseksueel of homoseksueel is en het verklaar dat 'n teisteraar moet optree op grond van die slagoffer se geslag.<sup>29</sup>

Teistering is 'n onderafdeling en 'n uitbreiding van die oorspronklike beskerming teen diskriminasie soos voorsien deur Titel VII van die *Civil Rights Act* van 1954.<sup>30</sup> Teistering sluit byvoorbeeld ongewenste seksuele teistering (vyandige werksomgewing) in, asook dreigemente om iemand te ontslaan of bevordering te weier indien daardie werknemer nie sy/haar samewerking ten opsigte van die seksuele toenadering gee nie (die sogenaamde *quid pro quo* teistering). Dit sal geen verskil maak in die geval van *quid pro quo* of die persoon wat die werknemer gedreig het sy dreigemente uitgevoer het of nie.<sup>31</sup> *Quid pro quo* teistering is 'n unieke vorm van geslagsdiskriminasie wat tasbare werksbenadeling tot gevolg het. Per definisie gebruik die toesighouer sy/haar gesagsposisie teenoor die werknemer om 'n seksuele guns te bekom.<sup>32</sup> Met ander woorde, *quid pro quo* teistering vind plaas wanneer 'n toesighouer of werkgewer dreig om werksprobleme vir 'n werknemer te skep indien hy/sy in gebreke bly om positief op 'n seksuele uitnodiging of uitlokking van die toesighouer te reageer.<sup>33</sup> Dit beteken dat die werknemer byvoorbeeld met die volgende stappe gedreig kan word: versuim om hom/haar aan te stel; rangverlaging; afdanking; ongunstige oorplasing; 'n vermindering van verantwoordelikhede; of enigiets wat 'n negatiewe invloed op die werknemer kan hê.<sup>34</sup> Die klassieke voorbeeld van hierdie soort teistering is die dreigement van 'slaap by my of verloor jou werk' wat gemaak word deur iemand met

- 
2. Submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individuals, or,
  3. Such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment."

Sien ook Gomez-Preston 1993:29; Meyer 1981:5.

28 29 Kode van Federale Regulasies 1604.11(a); Eisaguirre 1997:83.

29 *Oncala v Sundowner Offshore Services Inc* 118 S.Ct 201 (1998):207; Bible 1999:117.

30 Sien ook Deblieux 1997:11.

31 Brama 1999:1484.

32 Brama 1999:1486.

33 Brama 1999:1486.

34 Brama 1999:1487; Farley 1978:15; MacKinnon 1979:2.

werklike of skynbare gesag.<sup>35</sup> Dit blyk dat seksuele teistering dikwels plaasvind in 'n verhouding van ongelyke magposisies.<sup>36</sup> Die teisteraar maak gewoonlik staat op faktore soos i) die tradisionele manlike status in die samelewing,<sup>37</sup> ii) die getalle van een bepaalde geslag in die werkplek of iii) dreigemente gemaak vanuit 'n hoër rang soos byvoorbeeld die verbale vernedering van 'n werker, onregverdigte verplasinge, verliese aan opleidingsgeleenthede, onmoontlike hoë standaarde wat gestel word, onregverdigte indeling van werksure en skofte en beëindiging van diens.<sup>38</sup>

Ten einde optrede te vereis, moet die dreigement egter ernstiger wees as synde die blote teweegbring van ongerieflikheid ten einde optrede te vereis. Hierdie soort probleme staan bekend as tasbare werksbenadeling. Die werknemer moet óf tasbare óf nie-tasbare werksbenadeling bewys wat die bepalinge en voorwaardes van indiensneming negatief beïnvloed.<sup>39</sup>

'n Klag met betrekking tot 'n vyandige werksomgewing sluit nie tasbare werksbenadeling in nie. Hierdie soort teistering behels dat die werknemer getreiter word deur die ongewenste aandag van 'n medewerker of toesighouer; dit word op so 'n wyse gedoen dat daar op 'n beduidende wyse ingemeng word met die werknemer se werk.<sup>40</sup>

## 2.2 Bepaling van gedrag wat seksuele teistering daarstel

Die KGI maak daarvoor voorsiening dat die meeste sake wat met seksuele teistering verband hou, opgelos moet word deur alle feite binne konteks te beskou. Wanneer bepaal moet word of beweerde gedrag, handeling of optrede neerkom op seksuele teistering, sal die KGI na die rekord van die persoon (persone) as 'n geheel kyk asook na al die omstandighede soos die aard van die seksuele toenadering en die konteks waarin die beweerde insidente plaasgevind het. Die bepaling van die regmatigheid van 'n bepaalde optrede sal op grond van die feite van die bepaalde geval of situasie gemaak word.<sup>41</sup>

Die meeste ondersoekagentskappe van die regering of howe skenk oorweging aan volgende vier faktore ten einde vas te stel of seksuele teistering plaasgevind het:

- i. Was die gedrag seksueel van aard?
- ii. Was die gedrag onredelik ?
- iii. Was die gedrag erg of deurlopend van aard in die werkplek?

---

35 Davis 1998:B10: "The classic example of *quid pro quo* harassment is the threat, uttered by someone with actual or apparent authority, of 'sleep with me or you're fired.'"

36 MacKinnon 1979:1.

37 Farley 1978:15; Pratto 1996:196-197.

38 Farley 1978:15; MacKinnon 1979:2.

39 Brama 1999:1487.

40 Brama 1999:1487.

41 29 Code of Federal Regulations 1604.11(a); Eisaguirre 1997:83.

iv. Was die gedrag ongewens/onwelkom?<sup>42</sup>

Gedrag van 'n seksuele aard sluit in:

- i. seksuele toenadering, voorstelle of pogings om seksuele gunste van 'n werknemer te bekom;
- ii. vyandigheid teenoor vroulike werknemers of 'n spesifieke vroulike werknemer wat wissel van poetse, dreigemente en intimidasie tot hoogs gevaarlike fisieke aanvalle; seksuele of pornografiese prente, en taal en grappe in die werkplek waardeur 'n aanstootlike omgewing geskep word.

Die seksuele kommentaar en humor in sulke gevalle hoef nie gerig te wees op 'n spesifieke werknemer nie, maar hy/sy sou die atmosfeer as intimiderend en aanstootlik kon ervaar omdat dit sy/haar posisie ten opsigte van sy/haar medewerkers van die ander geslag beduidend benadeel en is dus diskriminerend.<sup>43</sup>

Seksuele teistering hoef nie die vorm van openlike seksuele toenadering of voorstelle aan te neem nie. Dit sou verband kon hou met aksies soos verbale mishandeling indien dit in so 'n mate 'n patroon vorm dat dit inderdaad as 'n toestand omskryf sou kon word en skynbaar deur die geslag van die slagoffer veroorsaak is.<sup>44</sup> Enige teistering of ongelyke behandeling van 'n werknemer of groep werknemers in die werkplek wat nie sou plaasgevind het nie as dit nie vir die geslag van die slagoffer(s) was nie en wat patroonmatig genoeg of deurlopend voorkom, kom neer op 'n onregmatige voorwaarde van indiensneming.<sup>45</sup> Seksuele beledigings en vernederende voorstelle kom neer op seksuele teistering en geslagsdiskriminasie ongeag of die klaar/eiser enige tasbare werksvoordele as 'n gevolg daarvan verloor het.<sup>46</sup> Vergelyk die volgende bufferplakker: "No more Mr. Nice Guy — get down on your knees bitch". Daar is bevind dat gewelddadige seks met vroue hier geïmpliseer word en die werkgewer is skuldig bevind aan seksuele teistering van sy werknemers.<sup>47</sup> Die toets is of die geteisterde persoon die gedrag as ongevaarag en ongewens beskou.<sup>48</sup> 'n Interpretasie van die gedrag en die ervaring daarvan deur die slagoffer vind derhalwe plaas en wat onvaarbaar vir een persoon is, is nie noodwendig onaantoonbaar vir 'n ander nie.<sup>49</sup>

### 2.3 Aanspreeklikheid van die werkgewer

Die vraag of 'n werkgewer aanspreeklik gehou behoort te word vir die onregmatige dade van sy/haar werknemers is inderdaad een van die mees betwiste en moeilikste regsrae in gevalle waar seksuele teistering ter sprake

---

42 Eisaguirre 1997:84.

43 Eisaguirre 1997:84.

44 *Delgado v Lehman* 665 F.Supp. 460 (E.D. Va. 1987) 468; Eisaguirre 1997:119.

45 *McKinney v Dole* 765 F.2d 1129 (D.C. Cir 1985) 1138.

46 *Bundy v Jackson* 641 F 2d 934 (D.D.C 1981); Eisaguirre 1997:118.

47 *Carpay* 2001:34.

48 *Bouchard* 1990:21; *Agonito* 1993:146.

49 *Gomez-Preston* 1993: 29.

is.<sup>50</sup> Die rede hiervoor is dat die eiser-werknemer selde deur die werkgewer geteister word omdat die werkgewer gewoonlik 'n instelling of onderneming is. Die teisteraar is gewoonlik óf 'n medewerker óf 'n toesighouer, maar die slagoffer wil dikwels die werkgewer dagvaar. Dit word gedoen om die werkgewer te dwing om aanspreeklikheid vir die situasie en die werksomgewing te aanvaar of omdat die werkgewer oor die finansiële of ander vermoëns beskik om die situasie te beredder.<sup>51</sup>

Afdeling 703(a)(1) van Titel VII van die *Civil Rights Act* van 1964 verbied die werkgewer om te diskrimineer teen enige individu met betrekking tot bepalinge, voorwaardes of voorregte wat met indiensneming gepaard gaan op grond van 'n individu se geslag. Hierdie Wet verbied egter nie uitdruklik seksuele teistering nie en stel ook nie 'n standaard vir werkgewersaanspreeklikheid nie. Hoewel die eerste aantal hofuitsprake<sup>52</sup> rakende die standpunt dat seksuele teistering seksuele diskriminasie is, onsuksesvol was, het die hof in *Williams v Saxbe*<sup>53</sup> beslis dat seksuele teistering binne die definisie van Titel VII as seksuele diskriminasie hoort en derhalwe as 'n arbeidsaangeleentheid in die hof behandel kan word.

In *Merito Savings Bank, FSB v Vinson*,<sup>54</sup> het die Hooggeregshof verklaar dat sy verbod teen geslagsdiskriminasie na twee soorte teistering verwys, naamlik “onwelkome seksuele toenadering, versoeke om seksuele gunste en ander verbale of fisieke handeling van 'n seksuele aard” wat verbind kan word met die toekenning of weerhouding van 'n ekonomiese *quid pro quo* en gedrag wat “onredelik inmeng met 'n individu se werksprestasie of 'n intimiderende, vyandige of aanstootlike werksomgewing skep”.<sup>55</sup>

In *Harris v Forklift Systems Inc*<sup>56</sup> het die Hof verklaar dat wanneer die werkplek deurdrenk is van diskriminerende intimidasie, minagting en beledigings wat genoegsaam ernstig of deurlopend van aard is om die voorwaardes van die slagoffer se indiensneming te verander en 'n werksomgewing te skep wat gesagsmisbruik in die hand werk, word Titel VII geskend.

### 2.3.1 Voorbeelde van werkgewersaanspreeklikheid

Indien 'n werkgewer 'n dienskontrak beëindig omdat 'n vroulike werknemer die seksuele toenadering van haar voorman of toesighouer afgewys het, stel dit kontrakbreuk daar.<sup>57</sup> Die werkgewer sal aanspreeklik wees vir skadevergoeding gegrond op die kontrakbreuk. Die afdanking kan ook beskou word as seksuele

---

50 *Katz v Dole* 709 F.2d 251 (4th Rondg. 1983); Brama 1999:1483 voetnoot 17.

51 Brama 1999:1483 voetnoot 17.

52 *Corne and DeVane v Bauch & Lomb* 390 F. Supp 161 (D Ariz 1975); *Miller v Bank of America* 418 F.Supp 233 (NC Cal 1976); *Tomkins v Public Service Electric & Gas Co* 422 F.Supp 553 (DNJ 1976); MacKinnon 1979:59.

53 413 F.Supp. 654 (DDC 1976); MacKinnon 1979:59.

54 477 US 57 (1986).

55 Bible 1999:116.

56 510 US 17 (1993):21.

57 *Monge v Beebe Rubber Co* 316 A 2d 549 (1974); Eisaguirre 1997:118.



diskriminasie aangesien die slagoffer nie uitgelok, onder druk geplaas en afgedank sou gewees het as dit nie vir die geslag van die slagoffer was nie.<sup>58</sup>

'n Werkgewer sal aanspreeklik wees vir 'n werknemer se gedrag selfs in gevalle waar die werkgewer 'n beleid in plek gehad het en onbewus was van die seksuele teistering.<sup>59</sup> 'n Grieweprocedure, selfs 'n oopdeurbeleid<sup>60</sup> en 'n beleid teen diskriminasie, selfs in die geval waar die werknemer versuim om van die procedure gebruik te maak, sal nie die werkgewer vrywaar teen aanspreeklikheid nie.<sup>61</sup> Indien 'n klagte ingedien word, rus daar 'n regsplig op die werkgewer om die aangeleentheid te ondersoek.<sup>62</sup>

In die saak van *Rogers v Loews L'Enfant Plaza Hotel*<sup>63</sup> is 'n werkgewer aanspreeklik gehou vir deliktuele skadevergoeding op grond van inbreukmaking, ernstige aanranding, opset en die veroorsaking van emosionele nood/spanning in 'n geval waar die eiser seksueel geteister is deur haar onmiddellike toesighouer.<sup>64</sup>

Ingevolge die leerstuk van *respondeat superior*<sup>65</sup> kan 'n maatskappy aanspreeklik gehou word op grond van die gebrek aan optrede van 'n toesighouer wat waarneem dat 'n werknemer hom/haar skuldig maak aan seksuele teistering.<sup>66</sup> Die hof beskou 'n toesighouer of voorman as 'n verteenwoordiger van die werkgewer en daarom is die werkgewer aanspreeklik vir skadevergoeding ten opsigte van die seksuele teistering deur medewerkers,<sup>67</sup> veral waar toesighouers beide werklike en toegerekende kennis van die teistering wat in die werkplek plaasgevind het, gedra het.<sup>68</sup>

## 2.4 Regsmiddele vir werkgewers

Indien die werkgewer se reaksie op die teistering redelik is en daarop gemik is om die teistering te beëindig, sal die hof nie die werkgewer aanspreeklik hou nie.<sup>69</sup> Die uitsprake in *Faragher v City of Boca Raton*<sup>70</sup> en *Burlington Industries*

---

58 *Elliot v Emery Air Freight* No C-C-75-76 (WDNC 1977); MacKinnon 1979:73.

59 *Miller v Bank of America* 600 F.2d 211 (9de Rondg. 1979); Eisaguirre 1997:118.

60 *Shrout v Black Clawson Co* 689 F. Supp. 774 (S.D. Ohio 1988); Eisaguirre:120.

61 *Meritor Savings Bank v Vinson* 477 U.S. 57 (1986); Eisaguirre 1997:119.

62 *Munford v James T Barnes & Co* 441 F.Supp 459 (ED Mich 1977); *Heelan v Johns-Manville Corporation* 415 F.Supp 1382 (D Colo 1978); MacKinnon 1979:74 en 76.

63 526 F.Supp. 523 (D.D.C 1981); Eisaguirre 1997:119.

64 *Rogers v Loews L'Enfant Plaza Hotel* 526 F.Supp. 523 (D.D.C 1981); Eisaguirre 1997:119.

65 Sien ook *Faragher v Boca Raton* 118 S.Ct. 438 (1997).

66 *Davis v United States Steel Corp.* 779 F.2d 209 (4de Rondg. 1986); *Shrout v Black Clawson Co* 689 F.Supp. 774 (S.D. Ohio 1988); Eisaguirre 1997:119.

67 *Hall v Gus Construction Co* 842 F.2d 1010 (8ste Rondg. 1988); *Davis v United States Corp.* 779 F.2d 209 (4de Rondg. 1986); Eisaguirre 1997:120.

68 *Broderick v Ruder* 685 F.Supp. 1269 (D.D.C. 1988); *Shrout v Black Clawson Co* 689 F.Supp. 774 (S.D. Ohio 1988); Eisaguirre 1997:120.

69 *Paroline v Unisys Corp* 867 F.2d 185 (4de Rondg. 1989); Eisaguirre 1997:121.

70 118 S.Ct 2275 (1998).

*v Ellerth*<sup>71</sup> sluit nuwe riglyne in vir die vasstelling van die aanspreeklikheid van die werkgewer en maak dit vir die werkgewer moontlik om hom/haarself teen aanspreeklikheid te verdedig.<sup>72</sup>

In 1998 het die Hooggeregshof die landskap van wetgewing oor seksuele teistering verander deur gebruik te maak van 'n lasverskuiwende benadering en deur 'n unieke regstellende verdediging vir werkgewers wat aanspreeklikheid wil vermy, daar te stel.<sup>73</sup>

In *Ellerth v Burlington Industries*<sup>74</sup> het die hof beslis dat 'n maatskappy (of werkgewer) wat nie kennis dra van teistering nie of wat nie rede het om kennis daarvan te dra nie, nie aanspreeklik gehou sal word nie.<sup>75</sup> Nadat appèl aangeteken is, het die Hooggeregshof bevind dat die klaer 'n geleentheid gebied moet word om gevolg te gee aan 'n klage oor 'n vyandige werksomgewing en dat die werkgewer moet bewys dat redelike voorsorg getref is om teistering te verhoed en reg te stel en dat die klaer op 'n onredelike wyse versuim het om voordeel te trek uit die anti-teisteringsbeleide.<sup>76</sup>

In *Faragher v City of Boca Raton*<sup>77</sup> het die Hooggeregshof die munisipaliteit as werkgewer middellik aanspreeklik gehou vir die teistering van 'n vroulike werknemer deur haar toesighoudende manlike kollegas aangesien die munisipaliteit op onredelike wyse versuim het om 'n voorkomingsbeleid ten opsigte van seksuele teistering te promulgeer.<sup>78</sup>

Die uitsprake in *Faragher v City of Boca Raton*<sup>79</sup> en *Burlington Industries v Ellerth*<sup>80</sup> het duidelik 'n nuwe regstellende verdediging tot stand gebring wat so verskil van vorige laerhofbenaderings dat baie appèlhowe sake wat met seksuele teistering verband gehou het, verdaag het, sodat meer indringend gekyk kon word na die moontlikhede van werkgewers om hierdie verdediging aan te voer.<sup>81</sup>

Dit is noodsaaklik dat 'n werkgewer verseker dat 'n beleid jeens seksuele teistering in plek is en dat bestuurders of toesighouers in staat is om gevalle van moontlike of potensiële seksuele teistering raak te sien en dit op 'n gepaste wyse te hanteer. Bestuurders moet byvoorbeeld let op onvanpaste seksuele kommentaar, grappe, flankerders of die gebruik van liefdesname. Dit sluit besprekings by die werkplek oor seksuele verhoudings in. In gevalle waar werknemers vriendskappe by die werk aanknoop en begin om meer private of vertroulike aangeleenthede te bespreek, kan dit beskou word as 'n teken

---

71 118 S.Ct 2257 (1998).

72 Bencivenga 1998:8; Brama 1999:1483.

73 Brama 1999:1483.

74 912 F. Supp. 1101 (N.D. Ill. 1996) 1118; Brama 1999:1481.

75 Brama 1999: 1481.

76 *Burlington Industries v Ellerth* 118 S.Ct 2257 (1998):2270-2271; Brama 1999:1481.

77 118 S.Ct 2275 (1998):2279; Brama 1999:1481.

78 Brama 1999:1481.

79 118 S.Ct 2275 (1998).

80 118 S.Ct 2257 (1998).

81 Brama 1999:1483.

dat die atmosfeer te ontspanne is.<sup>82</sup> Bestuurders behoort ook op die uitkyk te wees vir enige vorm van aanraking wat suggestief mag voorkom. Seksueel eksplisiete materiaal in die werksgebied, byvoorbeeld rekenaarskermbeskermers, plakkaat of ander onvanpaste items moet ook verwyder word. Dit is noodsaaklik dat enige gedrag van hierdie aard onmiddellik aan die werkgewer gerapporteer word. Die beste regs middel vir werkgewers is om die nodige stappe te neem om seksuele teistering te voorkom en sodoende enige litigasie vry te spring.

## 2.5 Regsmiddele vir geteisterde persone

Die slagoffer van seksuele teistering kan die prosedure wat die werkgewer in plek het, gebruik, maar as gevolg van faktore soos byvoorbeeld die samestelling van die ondersoekpaneel of selfs in die afwesigheid van sodanige prosedure, kan die slagoffer gebruik maak van toegang tot die strafhewe, siviele hewe en selfs menseregte-organisasies. Slagoffers wat hierdie weg volg, word dikwels geviktimizeer en verloor selfs hulle werk, terwyl die proses duur, tydrawend en emosioneel uitputtend is. Wanneer 'n slagoffer nie suksesvol met die regsproses is nie, lei dit ook daartoe dat ander in dieselfde situasie eerder stilbly as om aksie te neem. Indien meer slagoffers na vore sou kom, veral as daar meerdere slagoffers by dieselfde werkplek is, sal 'n gesamentlike aksie nie net 'n groter kans op sukses hê nie, maar ook 'n groter ondersteuningsbasis aan die slagoffers bied.<sup>83</sup> 'n Verdere probleem is dat die vrou nie as slagoffer beskou word nie, maar eerder as die beskuldigde beskou word en dat sy eerder leuens vertel of die optrede teen haar veroorsaak het. Die slagoffer word as dom en eenvoudig uitgemaak<sup>84</sup> of dat sy die klag lê uit wraak omdat haar gevoelens nie beantwoord word nie.<sup>85</sup>

Daar is egter verskeie redes waarom 'n slagoffer eerder sy/haar remedies moet gebruik en hom/haar tot die hof moet wend. Die eerste belangrike oorweging is dat daar 'n beginsel ter sprake is. Baie werkgewers neem nie klagtes oor teistering ernstig op nie en gee nie die nodige aandag daaraan nie. Deur die klagte voor die hewe te bring, word werkgewers gedwing om die erns van die probleem te beseef. 'n Tweede belangrike oorweging is geldelike vergoeding. Dit is 'n slagoffer se reg om vergoed te word vir die vernedering, pyn, emosionele benadeling en soms selfs fisiese beserings. Dit gebeur egter dat die verweerder in 'n hofgeding die eis om vergoeding gebruik om te poog om aan te toon dat die slagoffer bloot geldgierig is en daarom die eis ingestel het. Dit behoort nie slagoffers af te skrik om sodanige eis in te stel nie, aangesien die slagoffer inderdaad geldelike verliese ly of in die toekoms mag ly as gevolg van die teistering soos byvoorbeeld mediese koste, koste vir sielkundige behandeling en terapie na die voorval. Die meeste slagoffers stel egter nie in die vergoeding wat ter sprake is belang nie, maar sou tevrede wees met selfs net 'n verskoning en erkenning van skuld aan die

---

82 Gotcher 2000:113.

83 Backhouse en Cohen 1978:94.

84 Dworkin 1992:12-13.

85 Randall 1992:21.

kant van die werkgewer en teisteraar.<sup>86</sup> 'n Derde belangrike oorweging is dat diegene wat geteister is, dit moet openbaar ten einde te verseker dat die teisteraar nie daarmee sal voortgaan nie, maar ook om ander in dieselfde posisie die vertrou en motivering te gee om ook na vore te tree. Indien meer slagoffers daadwerklik optree, sal dit nie net moontlik as afskrikmiddel dien nie, maar ook lei tot meer daadwerklike optrede van die staat en die gemeenskap.<sup>87</sup>

Die hof het ook in *NLRB v Downslope Industries Inc*<sup>88</sup> bevind dat die reg om vry te wees van seksuele teistering ingevolge die *National Labour Relations Act* 'n werksvoorwaarde is waarvoor werknemers hulself kan organiseer ten einde hulself te beskerm.<sup>89</sup> Daar moet ook kennis geneem word dat die teisteraar ook strafregtelik aanspreeklik gehou kan word.

Die howe gee erkenning aan twee eise gebaseer op seksuele teistering, naamlik *quid pro quo* eise en eise wat verband hou met 'n vyandige werksomgewing.<sup>90</sup>

### 2.5.1 *Quid pro quo*-eise

Ten einde 'n *prima facie*-saak van *quid pro quo* teistering te bewys, moet die eiser-werknemer bewys dat

- i) hy/sy 'n lid is van 'n beskermde klas;
- ii) hy/sy onderwerp is aan ongewenste seksuele toenadering;
- iii) die toenadering gegrond is op geslag; en
- iv) voldoening aan die toenadering 'n voorwaarde sou wees vir die verkryging van werksvoordele of die vermyding van werksbenadeling.<sup>91</sup>

Indien die eiser 'n aansoek om werk doen en nie 'n werknemer nie, moet hy/sy bewys dat

- i) hy/sy 'n lid is van 'n beskermde klas;
- ii) hy/sy onderwerp is aan ongewenste seksuele toenadering waaraan lede van die teenoorgestelde geslag nie blootgestel is nie;
- iii) hy/sy aansoek gedoen het vir die pos, dat hy/sy gekwalifiseer het daarvoor en dat die werkgewer die aansoeke vir die pos aanvaar het;

---

86 Backhouse en Cohen 1978:95.

87 Randall 1992:22.

88 676 F.2d 1114 (6de Rondg. 1982).

89 *NLRB v Downslope Industries Inc* 676 F.2d 1114 (6de Rondg. 1982); Eisaguirre 1997:119.

90 Labuschagne 2000:125; Brama 1999:1486.

91 *Cram v Lamson & Sessions Co* 49 F.3d (8ste Rondg. 1995):473; *Kauffman v Allied Signal Inc*. 970 F.2d 178 (6de Rondg. 1991):186; Brama 1999:1489 voetnoot 44; Scalia 1998:307; Deblieux 1997:39-40.

- iv) hy/sy se aansoek afgewys is ten spyte van hierdie kwalifikasies; en dat die pos vakant gebly het na hierdie afwysing en ander aansoekers met soortgelyke kwalifikasies oorweeg is.<sup>92</sup>

## 2.5.2 Eise op grond van 'n vyandige werksomgewing

'n Eiser staaf 'n *prima facie*-saak ten opsigte van 'n vyandige werksomgewing deur te bewys dat

- i) die werknemer 'n lid is van 'n beskermde klas;
- ii) die werknemer onderwerp is aan ongewenste seksuele toenadering; die teistering 'n invloed gehad het op 'n bepaling, voorwaarde of voordeel van indiensneming; en
- iii) die werkgewer geweet het van die teistering, of daarvan behoort te geweet het, en versuim het om die gepaste regstellende stappe te doen.<sup>93</sup>

## 2.6 Seksuele teistering subjektief ervaar deur die geteisterde persoon

In die lig van die feit dat meer vroue as mans die slagoffers is van verkragting of seksuele geweld, het vroue rede om meer besorgd as mans te wees oor seksuele teistering.<sup>94</sup> Vroue het derhalwe gemeenskaplike belange in hierdie opsig wat nie noodwendig deur mans gedeel word nie. Mans neig om seksuele gedrag binne isolasie te sien sonder om die sosiale agtergrond of die dreigement van geweld waarvan 'n vrou in dieselfde situasie bewus mag wees, raak te sien. 'n Vrou sal byvoorbeeld bekommerd wees of 'n teisteraar se optrede die voorspel is tot gewelddadige seksuele aanranding, terwyl mans nie 'n soortgelyke vreesbevange reaksie sal toon nie.<sup>95</sup>

'n Verdere probleem is dat seksuele teistering direk die vrou se posisie in die arbeidsmark as slagoffer daarvan negatief raak, aangesien 'n groot persentasie vroue liever bedank en ander werk soek as om voort te gaan in die bepaalde milieu of as om 'n klagte te lê.<sup>96</sup> Dit impliseer dat die vrou se wisseling van werk en werkgewer haar bevorderingsmoontlike daadwerklik beperk en aan bande lê.<sup>97</sup> Dit blyk duidelik uit navorsing deur Studd dat 'n groot aantal slagoffers wat wel klagtes lê, ontslaan word, self bedank of aan ander werksverwante gevolge soos geen bevordering onderwerp word.<sup>98</sup>

---

92 *Henson v City of Dundee* 682 F.2d 897 (11de Rondg. 1982):911; Brama 1999: 1489 voetnoot 44.

93 *Henson v City of Dundee* 682 F.2d 897 (11th Cir. 1982):903-905; Brama 1999: 1489 voetnoot 45.

94 Sien Hyde 1996:112-116; Muehlenhard, Danoff-Burg en Powch 1996:119-134; Bohner en Schwarz 1996:162-174.

95 *Ellison v Brady* 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991):879; Bohner en Schwarz 1996:162-174.

96 Farley 1978:45; Agonito 1993:139; MacKinnon 1979:4; Atkins 1992:29; Meyer 1981:10.

97 Farley 1978:45; Meyer 1981:10.

98 Studd 1996:80.

Dit word aan die hand gedoen dat die geteisterde persoon 'n skriftelike rekord hou van alle optredes en handeling wat hy/sy as teistering ervaar, al is dit hoe gering. Aantekeninge moet ondermeer ten opsigte van die volgende aspekte gehou word: wie was die teisteraar; wat het die teisteraar gedoen; wanneer het die gebeurtenis plaasgevind; name van getuies, indien enige.<sup>99</sup>

## 2.7 Toegedigte opset

Hoewel die Hooggeregshof in die VSA bepaal het dat seksuele teistering 'n vorm van geslagsdiskriminasie is en gevolglik onwettig is, fokus baie houe op die gevolge van die teistering eerder as op die opset van die teistering wanneer hulle probeer vasstel of seksuele teistering wel plaasgevind het.<sup>100</sup> Laer houe en kommentators verskaf drie moontlike redes waarom seksuele teistering 'n vorm van geslagsdiskriminasie is, naamlik dat

- i) seksuele teistering formele gelykheid in die werkplek skend omdat dit nie sou plaasgevind het nie as dit nie vir die geslag van die slagoffer was nie;
- ii) seksuele teistering is geslagsdiskriminasie omdat die uitdrukking van seksualiteit nadelig vir vroue in die werkplek is; en
- iii) seksuele teistering is geslagsdiskriminasie omdat dit vroue ondergeskik stel aan mans.<sup>101</sup>

Ten einde vas te stel of seksuele teistering wel plaasgevind het, word aan die hand gedoen dat vier kategorieë of faktore erkenning kry om die erns van die oortreding in 'n spesifieke geval vas te stel.<sup>102</sup> Hierdie faktore is:

- i) seksuele teistering is slegs een voorbeeld van die komplekse stel hindernisse waarvoor vroue in die werkplek te staan gekom het en steeds te staan kom en hierdie hindernisse marginaliseer vroue en neem beheer oor van hul lot in die werkplek;
- ii) ofskoon vroue in hierdie samelewing 'n verskeidenheid betekenis aan seks heg, assosieer vroue ook baie negatiewe betekenis met seks, insluitend intimidasie, objektifikasie en dewaardering, wanneer dit in die werkplek voorkom;
- iii) seksuele teistering het 'n hele verskeidenheid gevolge wat die teikens daarvan se werk beïnvloed — gevolge wat hulle diensvoorwaardes kan verander asook hulle vermoëns om die loopbaan van hul keuse te volg sowel as hul gevoel van eiewaarde; en
- iv) hoewel 'n verskeidenheid faktore die werklike reaksie van 'n spesifieke individu op seksuele teistering bepaal, insluitend lewenservaring,

---

99 Agonito 1993:147.

100 Eisaguirre 1997:20.

101 Abrahms 1998:1188.

102 Abrahms 1998:1169.

toegewydheid aan 'n besondere werk, persoonlikheid en die professionele en persoonlike ondersteuningsnetwerk waarop hy/sy staatmaak, is die teiken se reaksie ten tye van die teistering selde 'n goeie aanwyser van die mate waarin die gedrag problematies was of selfs of die teiken ontstel is deur die gedrag.<sup>103</sup>

## 2.8 Bewyslas

In *Meritor v Savings Bank, FSB v Vinson*<sup>104</sup> het die hof bevind dat seksuele teistering optrede vereis indien dit genoegsaam erg en deurlopend is om die diensvoorwaarde van die slagoffer te verander en dit moet 'n werksomgewing skep wat gesagsmisbruik in die hand werk.<sup>105</sup> 'n Eis ten opsigte van 'n vyandige werksomgewing vereis nie optrede nie tensy die eiser-werknemer kan aantoon dat die teistering onregmatig en ernstig genoeg is om die diensvoorwaardes te verander.<sup>106</sup>

In 1991 is die standaard van "n redelike vrou" deur sommige federale howe<sup>107</sup> geskep om die hof in staat te stel om die perspektiewe en ervarings van vroue in ag te neem. Hierdie standaard is deur sommige skrywers<sup>108</sup> gesien as 'n goeie oplossing en voorgelê as 'n bewys dat die howe bereid is om progressief te dink en gewillig is om meer oor die ervarings van vroue by die werk te leer.<sup>109</sup> Dié standaard is egter nooit duidelik ontwikkel nie en die mening bestaan ook dat hierdie standaard die ou stereotipes van geslagsverskille kan laat herleef wat vroue wat geregtigheid in die howe soek, kan benadeel.<sup>110</sup> Daar moet ook kennis geneem word van die feit dat nie slegs vroue slagoffers van seksuele teistering is nie.<sup>111</sup> In 1981 het die hof bevind dat 'n man die slagoffer van seksuele teistering was nadat hy ontslaan is omdat hy die seksuele toenadering van sy toesighouer afgewys het.<sup>112</sup> Die redelike standaard moet omvattend genoeg wees om beide vroue en mans in te sluit.

Sommige skrywers stel voor dat redelikheid vervang moet word deur respek,<sup>113</sup> maar dit is glad nie seker dat respek minder vasgeknop sal wees

---

103 Abrahms 1998:1178.

104 477 U.S. 57 (1986).

105 *Meritor v Savings Bank, FSB v Vinson* 477 U.S. 57 (1986):67; Brama 1999:1487 voetnoot 34.

106 *Meritor v Savings Bank, FSB v Vinson* 477 U.S. 57 (1986):64-65; Brama 1999:1487.

107 *Andrews v City of Philadelphia* 895 F.2d 1469 (3de Rondg. 1990); *Ellison v Brady* 924 F.2d 872 (9de Rondg. 1991); *Yates v Avco Corporation* 819 F.2d 630 (6de Rondg. 1987).

108 Bernstein 1997: 446; Bernstein 1998:1231; Forell 1994:798; Chamallas 1992: 122-123.

109 Bernstein 1998:1231.

110 Eisaguirre 1997:5.

111 Studd 1996:54; Eisaguirre 1997:118.

112 *Wright v Methodist Youth Services Inc* 511 F. Supp. 307 (N.D. Ill. 1981); Eisaguirre 1997:118.

113 Bernstein 1997:446.

in geslagstwiste nie.<sup>114</sup> Dit lyk egter of die howe verbind is tot die aanwending van die standaard van redelikheid.<sup>115</sup>

### 3. Verenigde Koninkryk

#### 3.1 Definiëring van seksuele teistering

In *British Telecommunications plc v Williams*<sup>116</sup> het die hof seksuele teistering as volg gedefinieer:

Discrimination on the grounds of sex can take many forms. Sexual harassment is a particular form. Sexual harassment can be defined as unwanted conduct of a sexual nature, or other conduct based on sex affecting the dignity of women and men at work. To affect a person's dignity on grounds of sex will, as with other forms of sexual harassment, cause a detriment to that person. Thus, proof of sexual harassment, of whatever form, will satisfy the criterion. Because the conduct which constitutes sexual harassment is itself gender-specific, there is no necessity to look for a male competitor. Indeed, it would be no defence to a complaint of sexual harassment that a person of the other sex would have been similarly treated.<sup>117</sup>

Die riglyne wat deur die *Trade Union Congress* opgestel is, omskryf seksuele teistering as volg:

A broad definition of sexual harassment would include repeated and unwanted verbal or sexual advances, sexually explicit derogatory statements or sexually discriminating remarks which are offensive to the worker involved, which cause the worker to feel threatened, humiliated, patronised or harassed or which interfere with the worker's job performance, undermine job security or create a threatening or intimidating work environment. Sexual harassment can take many forms, from leering, ridicule, embarrassing remarks or jokes, unwelcome comments about dress or appearance, deliberate abuse, the repeated and/or unwanted physical contact, demands for sexual favours, or physical assaults on workers.<sup>118</sup>

Hadjifotiou beskou seksuele teistering as alle handeling en praktyke deur 'n persoon of groep persone by die werkplek wat gerig is op een of meer werknemers wat i) herhalend en ongewens is; ii) opsetlik of onbewustelik mag plaasvind; iii) waardeur vernedering, belediging of spanning veroorsaak word; iv) met die werksprestasie kan inmeng of waardeur 'n onaangename werksomgewing geskep word; v) bestaan uit opmerkings of optredes wat verband hou met 'n persoon se geslag; en vi) klem lê op 'n persoon se

---

114 Abrahms 1998:1178.

115 Abrahms 1998:1183.

116 [1997] IRLR 669; Addison and Lawson-Cruttenden 1998:85.

117 *British Telecommunications plc v Williams* [1997] IRLR 669; Addison and Lawson-Cruttenden 1998:85.

118 Sien ook Hadjifotiou 1983:8.



seksualiteit eerder as op die persoon se rol as werker.<sup>119</sup> Handeling se agtervolging of bekruijing word ook as teistering beskou.<sup>120</sup>

### 3.2 Aanspreeklikheid van die werkgewer

Ingevolge artikel 4(1) van die *Sex Discrimination Act* 1975 word enige handeling verrig deur 'n persoon in die loop van sy/haar diens beskou as die handeling van die werkgewer ongeag of dit met die werkgewer se kennis en goedkeuring verrig is. Versuim deur 'n werkgewer om verstandige, behoorlike en redelike stappe<sup>121</sup> te neem in beweerde gevalle van teistering, kan daartoe lei dat 'n werknemer bedank. Die werknemer kan dan beweer dat dit 'n geval van konstruktiewe ontslag is en skadevergoeding eis. Konstruktiewe ontslag kom neer op die bedanking van 'n werknemer wie se werkgewer hom/haar so behandel het, of toegelaat het dat hy/sy so behandel word dat hy/sy nie langer daar kon werk nie. Dit is die houding of handeling van die werkgewer wat bepaal of daar sprake is van konstruktiewe ontslag en nie dié van die werknemer nie.<sup>122</sup> Die saak van *Bracebridge Engineering Ltd v Darby*<sup>123</sup> kan dien as 'n voorbeeld van handeling of die gebrek daaraan wat neerkom op konstruktiewe ontslag ingevolge die Engelse reg. Die werkgewer het versuim om die geregverdigde klagtes oor teistering van 'n werknemer ernstig op te neem. Die persone wat van teistering beskuldig is, naamlik twee manlike toesighouers van die klaer, het die beskuldigings ontken waarna die maatskappy besluit het om geen verdere stappe aangaande die klagte te neem nie. Die werknemer het bedank en die Indiensnemings-appèltribunaal het die bevinding van konstruktiewe ontslag bekragtig.<sup>124</sup>

'n Werkgewer kan 'n werknemer wat 'n ander werknemer of werknemers op 'n voortdurende grondslag onderwerp aan teistering, hetsy gebaseer op ras, geslag of enigiets anders, en nie wil ophou nie, afdank. Die werkgewer moet egter ten alle tye redelik optree en ook oorweging daaraan skenk of dit nie moontlik is om ander stappe te neem om die teistering te beëindig sonder om die werknemer af te dank nie. Dit is daarom noodsaaklik dat werkgewers sorg dra dat hulle gebruik maak van 'n dissiplinêre prosedure wat voorsiening maak vir mondelinge waarskuwings, skriftelike waarskuwings, die instel van behoorlike ondersoeke en die gebruik van korrekte interne dissiplinêre verrigtinge.<sup>125</sup> Daar moet ook kennis geneem word dat die teisteraar ook strafregtelik aanspreeklik gehou kan word.

---

119 Hadjifotiou 1983:9.

120 *Khorasandijan v Bush* [1993] QB 727; Barrat 1998:330.

121 *Sex Discrimination Act*/1975 artikel 41(3).

122 Addison en Lawson-Cruttenden 1998:83; Hadjifotiou 1983:157-158.

123 [1990] IRLR 3; Addison en Lawson-Cruttenden 1998:81.

124 Addison en Lawson-Cruttenden 1998:83.

125 Addison en Lawson-Cruttenden 1998:81.

### 3.3 Remedies

Daar is verskeie statutêre bepalings wat in aggeneem moet word ten aansien van seksuele teistering. Die slagoffer van seksuele teistering kan in terme van die *Employment Protection (Consolidation) Act 1978* of die *Sex Discrimination Act 1975* 'n eis teen haar werkgever instel.<sup>126</sup> Artikel 1(1) van die *Sex Discrimination Act* bepaal onder meer dat dit diskriminasie is indien 'n vrou op grond van haar geslag minder voordelig behandel sou word as 'n man in dieselfde omstandighede. 'n Siviele- en 'n strafklag teen die teisteraar word geensins uitgesluit nie, hoewel 'n strafregtelike verhoor dikwels traumaties vir die slagoffer is, veral in die lig daarvan dat daar meestal geen getuies van die teistering is nie en die hofsak self baie persoonlik mag raak.<sup>127</sup>

## 4. Europese Unie

### 4.1 Definiëring van seksuele teistering

Die *Commission Recommendation* van 29 Mei 1990 oor die beskerming van die waardigheid van vroue en mans in die werkplek, het aanbeveel dat 'n gedragskode ("Code of Practice on measures to combat sexual harassment") opgestel word. Hoewel beide die aanbeveling en die gedragskode nie opsigself bindend is nie, het die Europese Hof bevind dat nasionale howe die aanbeveling in ag moet neem wanneer geskille rakende seksuele teistering aangehoor word.<sup>128</sup>

Seksuele teistering word omskryf as ongevraagde optrede van 'n seksuele aard of ander optredes gebaseer op geslag wat die waardigheid van vroue sowel as mans by die werkplek knou.<sup>129</sup> Dit blyk duidelik dat die klem geplaas word op die ervaring van die slagoffer eerder as op die bedoeling of motief van die teisteraar. Verder word seksuele teistering wyd gedefinieer om ook handeling in te sluit wat nie noodwendig gerig is op die uitlokking tot 'n seksuele verhouding nie. Daar word dus erkenning verleen daaraan dat seksuele teistering dikwels eerder om mag of vyandigheid gaan as om seks as sulks.<sup>130</sup> Die definisie van seksuele teistering sluit fisiese optrede van 'n seksuele aard; woorde van 'n seksuele aard; nie-verbale optrede van 'n seksuele aard (byvoorbeeld suggestiewe prente of voorwerpe) en geslagsgebaseerde optrede in.<sup>131</sup> Dit moet duidelik wees dat die seksuele teistering ongevraagd en onwelkom is en dat dit eensydig is.<sup>132</sup>

---

126 Hadjifotiou 1983:149.

127 Hadjifotiou 1983:149.

128 Rubenstein en De Vries 1993:9.

129 Council Resolution on the protection of the dignity of women and men at work OJ C 157 27.6. 1990.

130 Rubenstein en De Vries 1993:21.

131 Rubenstein en De Vries 1993:22; Rubenstein 1992:2.

132 Rubenstein 1992:1.

Die gedragkode onderskei tussen seksuele teistering wat die werksomgewing van die slagoffer benadeel en seksuele teistering wat gebruik word as basis vir die neem van besluite ten aansien van die werksituasie waardeur die slagoffer geraak word.<sup>133</sup> Laasgenoemde word seksuele afpersing of *quid pro quo* teistering genoem, omdat seksuele instemming vereis word in ruil vir bevoordeling of bevordering of die voorkoming van benadeling. Seksuele afpersing, per definisie, sluit die misbruik van mag in aangesien dit gewoonlik slegs vir iemand in 'n toesighoudende of bestuursposisie moontlik is om 'n ander werknemer te dreig of om besluite te kan neem wat die slagoffer mag benadeel. Die deurslaggewende vraag wat beantwoord moet word is of daar 'n *nexus* tussen die verwerping van die seksuele toenadering en die benadelende behandeling van die slagoffer is. Selfs waar geen tasbare of meetbare werknemersvoordele verloor is nie, kan seksuele teistering steeds nadelige gevolge ten aansien van die slagoffer se sielkundige, emosionele en fisiese welstand inhou. Seksuele teistering kan lei tot 'n vyandige werksomgewing en die werknemer kan sy/haar werksomgewing as 'n diensvoorwaarde beskou.<sup>134</sup>

Seksuele teistering of enige optrede van 'n seksuele aard wat die waardigheid van werknemers aantast, kan ook as 'n oortreding beskou word van artikels 3, 4 en 5 van die *Council Directive 76/207/EEC* van 9 Februarie 1976 wat die beginsel van gelyke behandeling van vroue en mans met betrekking tot werk, indiensneming, opleiding, bevordering en werksomstandighede ingevoer het.<sup>135</sup>

'n Klagteprosedure word beskou as 'n belangrike deel van 'n strategie om probleme rakende seksuele teistering aan te spreek. 'n Driedelige benadering word voorgestel, naamlik i) voorkoming deur onder meer opvoeding, opleiding en verskaffing van inligting aan die breë publiek; ii) berading vir diegene wat seksueel geteister is; en iii) voorkoming van seksuele teistering deur 'n klagteprosedure in plek te stel.<sup>136</sup>

Seksuele teistering word nie as 'n persoonlike geskil tussen werknemers beskou nie, maar eerder as 'n probleem wat deur die werkgewer aangespreek moet word aangesien die werkgewer aanspreeklik gehou word vir die omgewing waarin die teistering toegelaat word en die werkgewer oor die bevoegdheid beskik om die nodige stappe te neem of te geneem het om die gebruike, gewoontes en tradisies van die werkplek sodanige te verander dat dit seksuele teistering sal beperk.<sup>137</sup> Ook vakkonde se verpligting teenoor lede word wyer beskou en behoort reeds in die proses van kollektiewe ooreenkomste byvoorbeeld ten aansien van dienskontrakte te verseker dat die daarstelling van 'n werksomgewing sonder ongevraagde of ongewenste optrede van 'n seksuele aard uitgeskakel word.<sup>138</sup>

---

133 Rubenstein en De Vries 1993:22-23.

134 Rubenstein en De Vries 1993:23.

135 Rubenstein en De Vries 1993:27.

136 Rubenstein en De Vries 1993:36-37.

137 Rubenstein en De Vries 1993:39.

138 Rubenstein en De Vries 1993:39.

Ingevolge die gedragskode word voorkoming beskou as die eerste en belangrikste stap wat deur werkgewers geneem moet word. Die werkgewer moet 'n beleidsverklaring maak wat ongewenste gedrag sowel as die onwettigheid daarvan volledig uiteensit. Die beleidsverklaring moet ook 'n verpligting op alle werknemers plaas om hul kollegas met respek en waardigheid te behandel.<sup>139</sup> In die verklaring moet ook 'n volledige prosedure uiteengesit word waarvolgens die slagoffer klagtes kan indien en ondersteuning kan verkry. Die werkgewer moet dit duidelik in die beleidsverklaring stel dat enige klagte beskermsal word teen viktimisasie of vergelding. Die dissiplinêre stappe wat op sodanige klagte sal volg, moet ook duidelik in die beleidsverklaring uiteengesit word.<sup>140</sup> Die werkgewer moet sorg dra dat hierdie beleidsverklaring aan die werknemers gekommunikeer word<sup>141</sup> en opleidingsgeleenthede ten opsigte van die voorkoming van seksuele teistering sowel as die hantering van klagtes oor seksuele teistering voorsiening maak.<sup>142</sup> Dit is veral noodsaaklik dat diegene wat amptelik by die ondersoek en die dissiplinêre proses betrokke is, opleiding sal ontvang.<sup>143</sup>

## 5. Suid-Afrika

In Suid-Afrika kan 'n persoon wat beskuldig word van seksuele teistering aanspreeklik gehou word in terme van die kontraktereg en deliktereg, of so 'n persoon kan aangekla word van aanranding, onsedelike aanranding, poging tot verkragting en verkragting. Daar bestaan duidelike maatstawwe ten opsigte van strafregtelike oortredings om aanspreeklikheid vas te stel. Aan die ander kant bestaan daar onsekerheid met betrekking tot die deliktereg of die toets objektief of subjektief moet wees. Die argument hier is dat die toets 'n kombinasie van die twee moet wees.

### 5.1 Definiëring van seksuele teistering

Teistering word gedefinieer as "fisieke, geestelike of emosionele intimidasie, treitering of foltering"<sup>144</sup> terwyl seksuele teistering teistering van 'n seksuele aard is en word gedefinieer as ongewensde seksuele toenadering, versoeke om seksuele gunste, of verbale of fisieke handeling van 'n seksuele aard, insluitende gevalle waar sodanige gunste of handeling op 'n implisiete of eksplisiete wyse 'n voorwaarde vir indiensneming, voortgesette indiensneming of bevordering gemaak word.<sup>145</sup>

---

139 Rubenstein en De Vries 1993:46.

140 Rubenstein en De Vries 1993:48.

141 Rubenstein en De Vries 1993:49.

142 Rubenstein en De Vries 1993:53.

143 Rubenstein en De Vries 1993:55.

144 Barker en Holtzhausen 1996:64; Van Jaarsveld *et al* 1999:292.

145 Barker en Holtzhausen 1996:134; Van Jaarsveld *et al* 1999:291-292; 338-339.

In *J v M Ltd*<sup>146</sup> steun die hof op die definisie van Mowatt wat seksuele teistering soos volg definieer:

[I]n its narrowest form sexual harassment occurs when a woman (or man) is expected to engage in sexual activity in order to obtain or keep employment, or obtain promotion or other favourable working conditions. In its wider view it is, however, any unwanted sexual behaviour or comment which has a negative effect on the recipient.<sup>147</sup>

In die *Wet op Gelyke Indiensneming*<sup>148</sup> word teistering van 'n werknemer as 'n vorm van onbillike diskriminasie getipeer en word enige vorm van teistering wat ook seksuele teistering insluit, deur dié wet verbied.

In die *Kode vir Goeie Praktyk ten opsigte van die Hantering van Gevalle van Seksuele Teistering*<sup>149</sup> (hierna "die Kode") word seksuele teistering gedefinieer as enige ongewensde fisieke, verbale of nie-verbale handeling van 'n seksuele aard. Die woord 'ongewens' onderskei seksuele teistering van gedrag wat welkom en wedersydse aanvaarbaar is.<sup>150</sup>

In 'n ondersoek wat in 1996 by die Port Elizabeth Technikon gedoen is, is bevind dat die mees algemene vorme van seksuele teistering wat deur die respondente ondervind is, die volgende was: aanstaring, wolfsfluite, seksuele gebare, seksueel-georiënteerde opmerkings en grappe, asook onwelkome aanraking. Minder algemene vorme sluit in onwelkome uitnodigings, versoeke tot seksuele aktiwiteite, seksuele aanranding en verkragting.<sup>151</sup>

In *Pick & Pay Stores Ltd and An Individual*<sup>152</sup> het die hof bevind dat klere en gedrag van 'n persoon slegs in buitengewone gevalle 'n rol speel in seksuele teistering. Hoewel elke persoon daarop geregtig is om aan te trek wat hy/sy wil, sonder om 'n ander persoon die reg te gee om sy/haar persoonlike integriteit te skend, behoort 'n persoon nie voort te gaan om klere wat 'n negatiewe reaksie uitlok, aan te trek nie. Klere wat 'n negatiewe reaksie uitlok, kan beskryf word as waaghalsige klere. Dit is egter belangrik om daarop te wys dat dit moeilik is om riglyne neer te lê ten opsigte van klere en gedrag wat seksuele teistering kan uitlok. Elke geval moet op eie meriete beoordeel word.<sup>153</sup> Veral ten aansien van strafregtelike vervolging, speel die rol van kleredrag in beginsel geen rol nie.

---

146 1989 ILJ 755:757.

147 Mowatt 1986:637; sien ook Nel 1993:246; *J v M Ltd* 1989 IW 755:757E; *Reddy v University of Natal* [1998] 1 BLLR 29 (LAC):31H, 32A.

148 Artikel 6(3) saamgelees met artikel 6(10).

149 *Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases*; GN 1367 in GG 19049 (17 July 1998).

150 Item 3 van die Kode.

151 Buchanan 1996:27.

152 IMMSA Arbitration "While such factors may play some part in exceptional cases, when it comes to assessing the sanction to be imposed on the guilty perpetrator in cases of sexual misconduct, they can never, in my view, without more evidence be deemed to constitute the type of 'incitement' which was clearly hinted at in the evidence. The complainant herself put it trenchantly in her evidence: "Am I allowed to be condemned for what I wear?"" *Digest* vol 3 part 1 Aug-Nov 1993.

153 Sien ook Campanella 1994:494.

Skrywers waaronder Rademan en Smit is van mening dat seksuele teistering afhanklik is van 'n gesagsverhouding wat beteken dat die teisteraar sy/haar gesag gebruik om die geteisterde persoon te dwing om aan sy/haar eise toe te gee.<sup>154</sup> Seksuele teistering kan egter ook tussen kollegas voorkom waar die een persoon nie noodwendig meer gesag as die ander een het nie. Die teisteraar kan ook iemand van buite die maatskappy of werkplek wees, byvoorbeeld iemand wat goedere aan die besigheid verkoop.<sup>155</sup> Seksuele teistering kan ook voorkom in situasies waar die teisteraar 'n laer rang of posisie beklee as die geteisterde. Dit kan byvoorbeeld wees waar iemand die geteisterde persoon sonder ophou aanstaar of wat anonieme briewe met seksuele voorstelle aan die geteisterde persoon stuur. Hoewel gesag 'n rol kan speel in seksuele teistering, behoort dit nie as 'n voorwaarde vir teistering beskou te word nie.

Seksuele teistering wissel dus vanaf seksuele skimpe, onfatsoenlike voorstelle, seksuele tekens of sinspelings tot by verkragting in sy ergste vorm.<sup>156</sup> Item 3(2) van die Kode bepaal dat seksuele aandag seksuele teistering word indien daar met die bepaalde optrede volhard word hoewel 'n enkele insident van teistering op seksuele teistering sou neerkom.<sup>157</sup> Volgens die Kode kan seksuele teistering onwelkome fisieke gedrag, verbale vorme, nie-verbale of *quid pro quo* vorme insluit, maar is nie beperk tot die volgende voorbeelde nie:

(i) Fisieke optrede

Ingevolge die Kode is fisieke optrede alle gedrag van 'n seksuele aard wat wissel van ongewensde fisiese aanraking tot seksuele aanrading en verkragting. Dit sluit ook 'n ontklee-visentering, deur of in die teenwoordigheid van iemand van die teenoorgestelde geslag, in.<sup>158</sup>

(ii) Verbale vorme

Verbale vorme van seksuele teistering sluit onder meer die volgende in: ongewenste skimpe, voorstelle en sinspelings, seksuele toenadering, aanmerkings met seksuele ondertone, seksueel georiënteerde grappe of beledings, ongewensde grafiese aanmerkings oor 'n persoon se liggaam wat in sy/haar teenwoordigheid gemaak word of aan hom/haar gerig word en ongewensde en onvanpaste navrae oor 'n persoon se sekslewe.<sup>159</sup>

(iii) Nie-verbale vorme

Nie-verbale vorme van seksuele teistering verwys na enige ongewensde gebare, onweloweglike onbloting en die vertoning van seksueel eksplisiete prente en voorwerpe.<sup>160</sup>

---

154 Sien Rademan 1990:17; Smit 1993:21.

155 Campanella 1990:491.

156 *J v M* 1989 *ILJ* 755:757G; Rademan 1990:16.

157 Sien ook *J v M* 1989 *ILJ* 755:757G.

158 Item 4(1)(a) van die Kode.

159 Item 4(1)(b) van die Kode.

160 Item 4(1)(c) van die Kode.

(iv) *Quid pro quo* teistering

Dit vind plaas wanneer 'n eienaar, werkgewer, toesighouer, bestuurslid of medewerknemer die proses van indiensneming, bevordering, opleiding, dissipline, ontslag, salarisverhogings of enige ander voordele van 'n werknemer of werksoeker in ruil vir seksuele gunste beïnvloed of probeer beïnvloed.<sup>161</sup>

## 5.2 Aanspreeklikheid van die werkgewer

Die *Wet op Gelyke Indiensneming* 1998 plaas 'n verpligting op die werkgewer om alle vorme van onbillike diskriminasie wat ook seksuele teistering insluit, in die werkplek uit te skakel.<sup>162</sup> Artikel 60 van die wet bepaal dat indien dit beweer word dat 'n werknemer terwyl hy/sy by die werk is, 'n handeling verrig wat 'n oortreding van 'n bepaling van die wet is, byvoorbeeld 'n werknemer het 'n mede-werknemer seksueel geteister, moet die werkgewer onverwyld in kennis gestel word. Die werkgewer moet dan na konsultasie met al die betrokke partye, die nodige stappe neem om die beweerde handeling reg te stel. Indien die werkgewer nalaat om die nodige stappe te neem, word dit geag dat die werkgewer ook die betrokke bepaling oortree het.<sup>163</sup> Die werkgewer sal slegs aanspreeklikheid vryspring indien hy kan bewys dat hy alle moontlike stappe geneem het om nakoming van die bepalings van die wet deur die werknemers te verseker.

In *J v M Ltd*<sup>164</sup> beslis die hof dat dit die werkgewer se plig is om toe te sien dat sy/haar werknemers nie blootgestel word aan seksuele teistering nie. Indien daar van pligsverzuim in hierdie verband sprake is, behoort 'n werkgewer middellik aanspreeklik gehou te word. Campanella verklaar dat hierdie plig gegrond is op die gemenereg. Ingevolge die gemenereg is dit die werkgewer se plig om te verseker dat sy/haar werkplek nie 'n bedreiging vir die fisiese of geestelike gesondheid van sy/haar werknemers inhou nie.<sup>165</sup>

Die werkgewer kan in die volgende gevalle middellik aanspreeklik gehou word vir die seksuele teistering wat deur een van sy/haar werknemers gepleeg is:

- i) indien hy/sy geweet het dat een van sy/haar werknemers 'n ander een teister en versuim het om die nodige stappe te neem;
- ii) die teistering deur 'n werknemer gepleeg is tydens die uitvoering van sy/haar pligte en die werkgewer het dit geweet of daarvan behoort te geweet het.<sup>166</sup>

---

161 Item 4(1)(d) van die Kode.

162 A 5.

163 A 60(b).

164 *J v M* 1989 *ILJ* 755:757J-758A: "[A]n employer undoubtedly has a duty to ensure that its employees are not subjected to this form of violation within the workplace".

165 Campanella 1994:498: "to provide a workplace that is without risk to the safety or health (including mental health) of employees". Gemeenregtelike verpligting van werkgewer — sien in die verband Du Plessis *et al* 2002:15.

166 *Dancaster* 1991:464-465.

Volgens Dancaster moet die bewyslas op die werkgewer rus om aan te dui dat hy/sy nie aanspreeklik is vir seksuele teistering nie.<sup>167</sup> Met hierdie sienswyse kan verskil word. In *Stadraad van Pretoria v Pretoria Pools*,<sup>168</sup> wat verband hou met middelike aanspreeklikheid, verklaar die hof dat die bewyslas op die eiser rus om aan te dui dat die respondent middelik aanspreeklik is. Die hof stel dit dat die feit dat die werknemer in diens was van die werkgewer moontlik dien as *prima facie* bewys dat die werkgewer plaasvervangend aanspreeklik is, maar dat die bewyslas steeds op die eiser rus.<sup>169</sup> Verder is een van die belangrikste reëls van die bewysreg dat hy wat beweer, moet bewys.<sup>170</sup> In die lig hiervan kan dit nie aanvaar word dat die bewyslas op die werkgewer rus om aan te dui dat hy/sy nie aanspreeklik is ingevolge die deliktereg nie. Die ander party sal moet bewys dat die werknemer 'n delik of onregmatige daad gepleeg het.

Aangesien artikel 23(1) van die *Grondwet van Suid-Afrika*<sup>171</sup> bepaal dat elke persoon die reg tot billike arbeidspraktyke het en seksuele teistering 'n onbillike arbeidspraktyk is, is dit die werkgewer se plig is om seker te maak dat seksuele teistering nie in die werkplek voorkom nie. Rademan verwys na die situasie in die Engelse reg waar die werkgewer drie moontlike verwere het, naamlik dat

- i) die optrede nie genoegsaam is om seksuele teistering te skep nie;
- ii) die teistering nie in die werksomgewing plaasgevind het nie; en
- iii) redelike stappe geneem is om onwettige optrede te verhoed.<sup>172</sup>

Die *Kode* wat ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge*<sup>173</sup> uitgereik is, het ten doel die uitskakeling van seksuele teistering in die werkplek deur geskikte prosedures daar te stel vir die hantering van die probleem en om seker te maak dat dit nie weer voorkom nie. Die Kode ondersteun en bevorder die ontwikkeling en implementering van beleid en prosedures wat sal lei tot werkplekke vry van seksuele teistering waar werkgewers en werknemers mekaar se integriteit, waardigheid, privaatheid en reg tot billike behandeling in die werkplek respekteer. Nog 'n oogmerk van die Kode is om riglyne aan werkgewers en werknemers te verskaf oor die hantering van seksuele teisteringsgevalle.<sup>174</sup>

### 5.3 Regsmiddele vir geteisterde persone

'n Persoon wat seksueel geteister word, sal meestal nie 'n klag by die polisie lê nie, aangesien die persoon voel dat sodanige klag nie kan kompenseer

---

167 Dancaster 1991:462-463.

168 1990 1 SA 1005 T.

169 *Stadraad van Pretoria v Pretoria Pools* 1990 1 SA 1005 T:1007H.

170 Schmidt 1993:31.

171 Wet 108/1993.

172 Rademan 1990: 17-18.

173 Wet 66/1995.

174 Item 1 van die Kode.



vir die verlies wat hy/sy gely het nie. 'n Geteisterde persoon sal eerder poog om skadevergoeding te eis vir enige verlies wat hy/sy gely het. So 'n persoon kan óf die arbeidshof nader<sup>175</sup> óf hy/sy kan die teisteraar of sy/haar werkgewer dagvaar ingevolge die deliktereg of kontraktereg vir die verliese wat gely is.<sup>176</sup>

Indien die werknemer die remedies van die *Wet op Gelyke Indiensneming*, 1998, volg, moet enige geskil oor onbillike diskriminasie wat seksuele teistering insluit, eers na die KBA vir versoening verwys word. Indien die geskil nie deur versoening besleg kan word nie, moet die geskil na die Arbeidshof vir beslegting verwys word wat enige bevel wat reg en billik is, kan gee. So 'n bevel kan ook die betaling van skadevergoeding insluit.<sup>177</sup>

Ingevolge die deliktereg beteken dit dat hy/sy die teisteraar of sy/haar werkgewer *ex delicto* sal dagvaar vir skadevergoeding ten einde te kompenseer vir die skade of verliese wat hy/sy gely het. Sodanige skade en/of verlies kan byvoorbeeld verband hou met die bevordering wat geweier of teruggehou is en die persoonlike lyding of die sielkundige skade wat hy/sy gely het as gevolg van die teistering.

Die werkgewer kan verder deur die verontregte persoon *ex contractus* gedagvaar word op grond van kontrakbreuk. Die verhouding tussen werknemer en werkgewer is 'n kontraktuele verhouding en die werkgewer kan nie die werknemer sonder goeie rede afdank nie. Indien 'n werknemer onregmatig afgedank word, kan hy sy werkgewer kontraktueel dagvaar vir die skade wat hy/sy as gevolg van kontrakbreuk gely het.<sup>178</sup>

Laastens kan die geteisterde persoon 'n strafklag aanhangig maak. Hy/sy kan die teisteraar beskuldig van onsedelike aanranding, aanranding, *crimen injuria*, en in uiterste gevalle verkragting. Die werkgewer kan ook aangekla word as synde 'n medepligtige indien hy/sy die misdaad aangemoedig het.<sup>179</sup> *Dancaster*<sup>180</sup> is van mening dat die werkgewer as medepligtige aangekla kan word indien hy bewus was dat een van die vorms van teistering hierbo genoem, plaasgevind het en niks gedoen het om dit te keer nie. Dit is die werkgewer se plig om die handeling van die teisteraar te keer.

### 5.3.1 Aanspreeklikheidstoets

Volgens Louw<sup>181</sup> is 'n subjektiewe toets uit die perspektief van die slagoffer in beide *J v M Ltd*<sup>182</sup> en *Jerry Mampuru v PUTCO*<sup>183</sup> gebruik. Hoewel daar gekyk moet word na hoe die geteisterde persoon die gedrag van die teisteraar

---

175 Nel 1993:255-256.

176 Nel 1993:255.

177 Sien artikels 10, 49 en 50 asook artikel 191 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 1995.

178 Nel 1993:253.

179 Nel 1993:251-252.

180 1991:464; sien ook Nel 1993:252.

181 1990:185.

182 757-758.

183 24 September 1989 (saak NH 11/2/2136) ongerapporteer.

ervaar, moet dit slegs een van die faktore wees wat in ag geneem moet word wanneer aanspreeklikheid vir seksuele teistering bepaal word.

Nel<sup>184</sup> is van mening dat 'n toets gedoen moet word op die grondslag van die redelike vrou. Indien die redelike vrou die handeling van die betrokke persoon as seksuele teistering sou ervaar, sal dit tot deliktuele aanspreeklikheid lei. Campanella<sup>185</sup> is van mening dat nalatigheid genoegsame bewys vir deliktuele aanspreeklikheid is. Dit is belangrik om daarop te wys dat die redelike man-toets in die deliktereg gebruik word. Indien hierdie toets gebruik word, is nalatigheid genoegsame bewys vir aanspreeklikheid op grond van seksuele teistering. Wanneer iemand se belange geraak word deur seksuele teistering, word sy/haar persoonlikheidsregte daardeur geraak. Indien hy/sy skade ly, sal dit skade wees as gevolg van die skending van sy/haar persoonlikheidsregte. In gevalle waar persoonlikheidskending ter sprake is, moet opset bewys word ten einde aanspreeklikheid te bewerkstellig.<sup>186</sup> Daarom sal nalatigheid nie genoegsame grond daarstel vir aanspreeklikheid op grond van die onregmatige daad nie.

Dit moet dus vasgestel word of opset of nalatigheid genoegsaam is om aan die skuldvereiste te voldoen in die geval van 'n delik. Volgens *Pick & Pay Stores Ltd and An Individual*<sup>187</sup> en Campanella<sup>188</sup> moet daar eers vasgestel word of die gedrag soos subjektief beskou vanuit die gesigspunt van die geteisterde persoon ongewens is. Sodra dit vasgestel is, moet bepaal word of die teisteraar bewus was daarvan dat sy/haar gedrag ongewens was of nie. Indien hy/sy inderdaad daarvan bewus was dat sy/haar gedrag ongewens was, sal sy/haar gedrag neerkom op seksuele teistering en sal dit aan die skuldvereiste voldoen word. Indien sy/haar gedrag verwelkom is, sal die element van skuld nie bevredig word nie.<sup>189</sup>

'n Derde element van aanspreeklikheid kan bygevoeg word sodat die toets vir aanspreeklikheid op grond van onregmatige daad soos volg sal wees: Indien een van die elemente hieronder nie teenwoordig is nie, sal daar nie sprake wees van aanspreeklikheid nie:

- i) Eerstens moet aan die hand van die *boni mores* toets vasgestel word of die gemeenskap die betrokke handeling as seksuele teistering beskou of nie;
- ii) tweedens moet vasgestel word of die geteisterde persoon die dader se handeling subjektief gesproke as seksuele teistering ervaar;<sup>190</sup> en derdens,
- iii) of die dader subjektief gesproke voorsien het dat sy/haar handeling as teistering ervaar sal word of nie.<sup>191</sup>

---

184 1993:493.

185 1994:493.

186 Sien ook *Dancaster* 1991:464.

187 *IMMSA Arbitration Digest* vol 3 deel 1 Aug-Nov 1993.

188 1994:4911-500.

189 Campanella 1994:494.

190 Campanella 1994:494.

191 Campanella 1994:494.

### 5.3.2 Die regsmenting van die gemeenskap

Dit sou gevaarlik wees om die toets slegs vanuit die perspektief van die teisteraar en/of die geteisterde persoon toe te pas. Indien die toets slegs vanuit die perspektief van die geteisterde persoon toegepas word, bestaan daar die gevaar dat 'n handeling wat die gemeenskap as gewoon of aanvaarbaar sien, seksuele teistering sou wees. So byvoorbeeld kan 'n sensitiewe vrou kru taalgebruik wat in haar teenwoordigheid gebruik word, ervaar as seksuele teistering terwyl die gemeenskap dit as normaal sou ervaar. Indien die toets vanuit die perspektief van die teisteraar gedoen word, bestaan die gevaar dat hy/sy homself/haarself van blaam sou probeer onthef deur te beweer dat hy/sy nie geweet het dat sy/haar seksuele toenadering onwelkom is nie of dat hy/sy nie geweet het dat sy/haar handeling as teistering ervaar sou word nie.

Dit is egter belangrik om daarop te wys dat seksuele teistering 'n buitengewone *iniurandi* is. Dit beteken dus dat, soos in die geval van laster, die vraag behoort te wees of die redelike man met normale verstand en ontwikkeling die gedrag as seksuele teistering sou beskou. Indien die redelike man die gedrag as seksuele teistering sou beskou, is dit 'n *prima facie*-bewys van die onregmatigheid van die handeling.<sup>192</sup>

Opset bly steeds 'n vereiste en waar dit ontbreek, kan daar geen sprake van seksuele teistering wees nie. Indien dit egter 'n feit is dat die redelike man die handeling as seksuele teistering sou beskou, sou, soos in die geval van laster, die vermoede ontstaan dat die teistering opsetlik plaasgevind het. Dit sal dus die bewyslas op die teisteraar plaas om hierdie vermoede te weerlê.<sup>193</sup> Artikel 9 van die *Grondwet* bepaal dat bewys van diskriminasie op enige grond wat in die artikel genoem word, voldoende bewys van diskriminasie is totdat die teendeel bewys word.<sup>194</sup> Die implikasie van die *Grondwet* word later bespreek.<sup>195</sup>

### 5.3.3 Subjektiewe benadering van die slagoffer

Dit is noodsaaklik om vas te stel of die geteisterde persoon die gedrag as seksuele teistering ervaar of nie. Indien die persoon wat na bewering geteister is, die gedrag nie as seksuele teistering ervaar nie, maar die aandag verwelkom, kan daar geen sprake van seksuele teistering wees nie. Dit is belangrik om te vra of hy/sy ten tye van die beweerde teistering die attenties verwelkom het of nie.

---

192 Neethling *et al* 1992:334-340: "Die enigste relevante vraag is of volgens die opvatting van die redelike man met normale verstand en ontwikkeling die betrokke se aansien nadelig getref sal word (dus 'n objektiewe benadering). Indien wel, is die woorde lasterlik en in beginsel (*prima facie*) onregmatig jeens hom."

193 Neethling *et al* 1992:340: "Staan dit vas dat die publikasie lasterlik is en op die eiser betrekking het, dan ontstaan daar — afgesien van die vermoede van onregmatigheid — ook 'n vermoede dat die belastering opsetlik geskied het."

194 *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 108/1996.

195 Sien 5: "Bewyslas" hieronder.

Die enigste manier om te bepaal of die persoon wat na bewering geteister is die gedrag beskou as seksuele teistering, is om die persoon te vra of hy/sy wel die beweerde gedrag as seksuele teistering ervaar het of nie.

#### 5.3.4 Subjektiewe benadering van die teisteraar

Soos reeds genoem, is seksuele teistering 'n skending van 'n persoon se persoonlikheidsregte en moet opset bewys word ten einde vergoeding vir gekrenkte gevoelens te eis. Opset aan die kant van die teisteraar moet dus bewys word ten einde aanspreeklikheid uit onregmatige daad te skep.

Volgens Neethling, Potgieter en Visser tree 'n persoon opsetlik op wanneer hy/sy die gevolg wil hê wat hy/sy onregmatig teweeg bring, terwyl hy/sy bewus is van die onregmatigheid van sy/haar optrede. Volgens Neethling *et al* bestaan opset uit twee elemente, naamlik toegedigte opset en onregmatigheid.<sup>196</sup> Daar is egter aanvaar dat, waar dit 'n feit is dat die redelike man die gedrag as seksuele teistering sou beskou, daar 'n vermoede van onregmatigheid en opsetlike teistering is. Die teisteraar sal die vermoede moet weerlê dat sy/haar gedrag 'n onregmatige en opsetlike skending was van die persoonlikheidsregte van die veronregte persoon.<sup>197</sup>

##### 5.3.4.1 Toegedigte opset

*Dolus eventualis* sal voldoende wees om deliktuele aanspreeklikheid te skep. Met *dolus eventualis* voorsien die dader die gevolg van sy/haar handeling en versoen hy/sy homself/haarself met daardie moontlike gevolg. Daar moet dus gepoog word om te bepaal of die dader vanuit 'n subjektiewe perspektief die moontlikheid voorsien het dat hy/sy wel besig kan wees om iemand te teister. Objektiewe voorsienbaarheid kan as bewys dien. Dit beteken dat wanneer 'n teisteraar beweer dat hy/sy nie dit voorsien het wat redelikerwys voorsienbaar was nie, hy/sy die feite moet aantoon wat sy/haar weergawe redelikerwys moontlik maak.<sup>198</sup>

##### 5.3.4.2 Onregmatigheid

Die teisteraar moet ook die moontlikheid dat sy/haar optrede onregmatig is, besef of ten minste voorsien.<sup>199</sup> Dit is nodig om te let op die omstandighede van kantooverhoudings. Kantooverhoudings word gewoonlik met die uiterste omsigtigheid benader en word ook dikwels geheim gehou. Wanneer 'n persoon 'n verhouding in die werkplek aanknoop, veral in gevalle waar hy/sy in 'n gesagsposisie staan teenoor die persoon met wie hy/sy 'n verhouding wil probeer aanknoop, moet hy/sy ook die verhouding met die uiterste omsigtigheid benader. Hy/sy moet nie bloot aanvaar dat sy/haar aandag verwelkom word nie, maar moet ook seker maak dat dit wel die

---

196 Neethling *et al* 1992:118.

197 Dancaster 1991:464.

198 Neethling *et al* 1992:117-118.

199 Neethling *et al* 1992:119.

geval is. So 'n persoon moet dubbeld seker maak dat die persoon met wie hy/sy 'n verhouding aanknoop, nie voel dat sy/haar werk daaronder ly nie.

## 5.4 Bewyslas

Artikel 9(4) van die *Grondwet*,<sup>200</sup> bepaal dat daar teen niemand gediskrimineer mag word op grond van ras, geslag, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, kultuur of taal nie.

Artikel 9(5) bepaal dat:

Diskriminasie op een of meer van die gronde wat in subartikel (3) genoem word, onregverdig is tensy daar bepaal word dat die diskriminasie regverdig is.<sup>201</sup>

Verder moet ons wys op artikel 23(1), wat bepaal dat:

Almal die reg het op billike arbeidspraktyke.<sup>202</sup>

Hierbenewens bepaal artikel 6 van die *Wet op Gelyke Indiensneming*<sup>203</sup> dat geen persoon, regstreeks of onregstreeks in enige diensbeleid of -praktyk onbillik teen 'n werknemer op een of meer gronde mag diskrimineer nie wat ras, geslag, geslagtelikheid, swangerskap, huwelikstatuts, familieverantwoordelikheid, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, ouderdom, MIV status, gewete, geloof, politieke oortuiging, kultuur, taal of geboorte insluit. Enige vorm van teistering op enige van genoemde gronde sal onbillike diskriminasie daarstel.

In die lig van die bogenoemde is dit duidelik dat seksuele teistering 'n vorm van onbillike diskriminasie kan wees op grond van "geslag" en "seksuele oriëntasie". In alle geval waar onbillike diskriminasie op een van bogenoemde gronde beweer word, is die bewyslas op die werkgewer om te bewys dat die optrede billik was.<sup>204</sup>

## 5.5 Regsmiddele

Die regsmiddele wat deur die hof toegestaan kan word, sluit die volgende in:

- (i) vergoeding vir verlies aan inkomste as gevolg van ontslag of bevordering wat nie toegestaan word nie;
- (ii) vergoeding vir toekomstige skade wat gely gaan word;
- (iii) vergoeding vir gekrenkte gevoelens as gevolg van die skending van persoonlikheidsregte.<sup>205</sup>

---

200 Wet 108/1996; sien ook artikel 9(3).

201 Wet 108/1996.

202 Wet 108/1996.

203 Wet 55/1998.

204 Wet 55/1998 a 11; Du Plessis *et al* 2002:82.

205 Nel 1993:252; sien ook *Pretorius v Britz* [1997] 5 BLLR 649 (CCMA): 656C-F.

Die Arbeidshof kan benewens 'n bevel vir vergoeding of skadevergoeding ook 'n bevel maak wat die werkgewer verplig om die nodige stappe te neem om te verhoed dat dieselfde of soortgelyke praktyk in die toekoms met betrekking tot ander werknemers plaasvind.<sup>206</sup>

## 5.6 Ander meganismes

Dit is belangrik dat 'n persoon die interne prosedures waarvoor voorsiening gemaak is, moet gebruik om 'n klag in te dien oor 'n beweerde voorval van seksuele teistering. Indien dit nie slaag nie, beveel die *Kode* aan dat die saak vir versoening na die KVBA verwys word ooreenkomstig die bepalings van artikel 135 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*.<sup>208</sup> Indien die geskil steeds nie besleg kan word nie, het enige van die twee betrokke partye die reg om die geskil na die Arbeidshof te neem.<sup>209</sup>

## 5.7 'n Nuwe delik of misdaad?

Uit die bogenoemde is dit duidelik dat, indien seksuele teistering hanteer word as suiwer *iniuria*, dit onbevredigende resultate sal oplewer. Met verwysing na die Duitse reg noem Labuschagne<sup>210</sup> dat afsonderlike nuwe seksuele misdrywe geskep word wat afgelei kan word van (a) slagofferwilsamlegging (verkragting); (b) seksuele onvolwassenheid; (c) magtelose weerstand as gevolg van verstandelike gestremdheid, bewusteloosheid of ander omstandighede; (d) bedrog en (e) uitbuiting van gesag en mag. Indien met Labuschagne saamgestem word, kan die skepping van 'n nuwe delik wat 'n kombinasie van subjektiewe en objektiewe faktore gebruik om aanspreeklikheid uit onregmatige daad te bepaal, die posisie aansienlik verbeter deur voorsiening te maak vir alle vorme van seksuele diskriminasie. Hoofstuk Drie van die *Grondwet* leen hom spesifiek tot die skepping van so 'n nuwe delik, aangesien enige vorm van seksuele diskriminasie verbied word.<sup>211</sup> Die artikel laat egter na om te bepaal watter regsmeddele 'n persoon tot sy/haar beskikking het indien daar teen hom/haar gediskrimineer word. Hierdie saak moet onmiddellik aandag ontvang, in die lig van die kommerwekkende afmetings wat seksuele teistering en ander vorme van seksuele diskriminasie aanneem.<sup>212</sup>

Die skepping van so 'n delik behoort getoets te word op grond van die bogenoemde riglyne, naamlik i) die regsmerging van die gemeenskap, ii) die

---

206 Wet 55/1998 a 50(2).

207 Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie.

208 *Labour Relations Act*.

209 Item 7(7); sien ook Du Toit *et al* 2000:444; Du Plessis *et al* 2002:98.

210 1994:175-176).

211 Sien artikel 9 van Wet 108/1996.

212 In die geval van ontslag op grond van onbillike diskriminasie het die Arbeidshof of arbiter die reg om herindienstelling of vergoeding te beveel. In die geval van onbillike diskriminasie byvoorbeeld seksuele teistering deur die werkgewer kan die Arbeidshof ook 'n interdik uitreik wat die werkgewer verplig om sodanige praktyke te staak. Sien Wet 66/1995 artikels 193 tot 195; Du Plessis *et al* 2002:286-287.

subjektiewe benadering van die geteisterde persoon en iii) die objektiewe benadering van die teisteraar.

## 6. Slot

Uit die bogenoemde is dit duidelik dat nóg 'n subjektiewe nóg 'n objektiewe toets uitgevoer behoort te word om seksuele aanspreeklikheid te bepaal. 'n Kombinasie van beide subjektiewe en objektiewe aspekte moet gebruik word om aanspreeklikheid te bepaal. Dit sou verkeerd wees om die gemeenregtelike objektiewe toets te gebruik wat gebruik word om aanspreeklikheid te bepaal ten opsigte van skending van persoonlikheid. Hoewel dit moeilik sou wees om die teisteraar se opset te bewys, maak die bewyslas wat op die beweerde teisteraar rus om twyfel te skep, dit makliker om aanspreeklikheid te bewys.

Seksuele teistering is 'n skending van 'n persoon se persoonlikheid, en is dus 'n *iniurandi*. Nalatigheid sal nooit voldoende wees om aanspreeklikheid te bewys nie. Die posisie ten opsigte van enige delik is egter onvoldoende as gevolg van die moeilike bewyslas, en 'n ander bevredigende oplossing sou wees die skepping van 'n nuwe delik wat beide objektiewe en subjektiewe elemente gebruik om aanspreeklikheid te bepaal.

Die Suid-Afrikaanse Grondwet bepaal dat daar nie teen enige persoon gediskrimineer mag word nie, en dit sluit in 'n persoon se reg om sonder teistering en diskriminasie te werk. Dit is dus noodsaaklik dat alle werkgewers 'n veilige omgewing sonder diskriminasie moet verseker vir alle werknemers. Werkgewers moet 'n beleid aanvaar ten opsigte van seksuele teistering, dit aan alle werknemers oordra en verseker dat die beleid nagekom word. Indien teistering wel plaasvind, moet die prosedure en dissiplinêre proses wat in die beleid voorgeskryf word, toegepas word.

## Bibliografie

- ADDISON N EN LAWSON-CRUTTENDEN T  
1998. *Harassment law and practice*. Blackstone Press Limited.
- AGONITO R  
1993. *No more "nice girl". Power, sexuality and success in the workplace*. Holbrook: Bob Adams Inc.
- ATKINS C  
1992. Pleading ignorance. *Coverdale en Taylor* 1992:29-30.
- BACKHOUSE C EN COHEN L  
1981. *Sexual harassment on the job. How to avoid the working woman's nightmare*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc.
- BARKER F EN HOLTZHAUSEN M  
1996. *South African Labour Glossary*. Kaapstad: Juta.
- BARRATT B  
1998. Protection from Harassment Act, 1997. *Industrial Law Journal* 27: 330-334.
- BENCIVENGA D  
1998. Looking for guidance: High Court rulings leave key terms undefined. *New York Law Journal* 220:2-10.
- BERNSTEIN A  
1998. Treating sexual harassment with respect. *Harvard Law Review* 111:445-527.  
1998. An old jurisprudence: respect in retrospect. *Cornell Law Review* 83:1231-1244.
- BIBLE JD  
1999. A second generation of sexual harassment law: the Supreme Court rewrites the rules for the workplace. *Labor Law Journal* 115-129.
- BOHNER G EN SCHWARZ N  
1996. The treat of rape: its psychological impact on nonvictimized women. Buss en Malamuth 1996:162-175.
- BOUCHARD E  
1990. *Everything you need to know about sexual harassment*. New York: The Rosen Publishing Group Inc.
- BRAMA EM  
1999. The changing burden of employer liability for workplace discrimination. *Minnesota Law Review* 83:1481-1513.
- BUCHANAN E  
1996. *Report on 1996 survey on sexual harassment conducted at the Port Elizabeth Technikon*. Port Elizabeth: Port Elizabeth Technikon.
- BUSS DM EN MALAMUTH NM (reds)  
1996. *Sex power conflict. Evolutionary and feminist perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- CAMPANELLA J  
1994. Sexual harassment as misconduct – Is there strict liability for harassers? *Industrial Law Journal* 15(3):491-500.
- CARPAY J  
2001. Guilty by reason of bumper sticker. 25 Junie: *Judgment Day* 34.
- CHAMALLAS M  
1992. Feminist constructions of objectivity: Multiple perspectives in sexual and racial harassment litigation. *Texas Journal of Women and Law* 1:118-129.
- COVERDALE SUMRALL A EN TAYLOR D  
1992. *Sexual harassment. Women speak out*. Freedom: The Crossing Press.
- DANCASTER L  
1991. Sexual harassment in the workplace: Should South Africa adopt the American approach? *Industrial Law Journal* 12(3):449-461.



DAVIS MF

1998. Court clarifies sexual harassment tests: Same-sex harassment is deemed actionable; employers may be vicariously liable, but schools. Augustus-uitgawe: *National Law Journal*.

DEBLIEUX M

1997. *Stopping sexual harassment before it starts. A business and legal perspective*. Wes Des Moines: American Media Publishing.

DU PLESSIS JV, FOUCHÉ MA EN VAN WYK MW

2002. *A practical guide to labour law*. 5de uitg. Durban: Butterworths.

DU TOIT D, WOOLFREY D, MURPHY J, GODFREY S, BOSCH D EN CHRISTIE S

2000. *Labour Relations Law*. Derde uitg. Butterworths: Durban.

DWORKIN A

1992. Women in the public domain: sexual harassment and date rape. Coverdale en Taylor 1992:1-17.

EISAGUIRRE L

1997. *Sexual harassment*. Tweede uitg. Londen: Blackstone.

FARLEY L

1978. *Sexual shakedown. The sexual harassment of women on the job*. New York: McGraw-Hill Book Company.

FORELL C

1994. Essentialism, empathy, and the reasonable woman. *University of Illinois Law Review* 769-817.

FRANKE KM

1998. Gender, sex, agency and discrimination: reply to professor Abrams. *Cornell Law Review* 83:1245-1256.

GOMEZ-PRESTON C

1993. *When NO means NO. A guide to sexual harassment*. New York: Carol Publishing Group.

GOTCHER R

2000. *Sexual harassment warning signs*. InfoWorld.

HADJIFOTIOU N

1983. *Women and harassment at work*. Londen: Pluto Press.

HYDE JS

1996. Where are the gender differences? Where are the gender similarities? Buss en Malamuth 1996:107-118.

KENRICK DT, TROST MR EN

SHEETS VL

1996. Power, harassment, and trophy mates: The feminist advantages of an evolutionary perspective. Buss en Malamuth 1996:29-53.

LABUSCHAGNE JMT

1994. Seduksie en geslagsdiskriminasie: Opmerkinge oor die deliktuele beskerming van seksuele integriteit. *Tydskrif vir Regswetenskap* 19(1): 162-177.

LINDEMAN B EN KADUE DD

1993. *Primer on sexual harassment*. Washington: BNA Books.

LOUW C

1990. Sex discrimination and the Labour Relations Act. *SA Mercantile Law Journal* 2(2):183-185.

MACKINNON CA

1979. *Sexual harassment of working women*. New Haven: Yale University Press.

MOWATT JG

1986. Sexual harassment — Old remedies for a new wrong. *South African Law Journal* 104(III):637.

MUEHLENHARD CI, DANOFF-BURG S

EN POWCH IG

1996. Is rape sex or violence? Conceptual issues and implications. Buss en Malamuth 1996:119-137.

MEYER MC, BERCHTOLD IM,

OESTREICH JL EN COLLINS FJ

1981. *Sexual harassment*. New York: Petrocelli Book.

- NEETHLING J, POTGIETER JM EN  
VISSER PJ  
1992. *Deliktereg*. Durban: Butterworths.
- NEL SS  
1993. A comparative review of the law regarding sexual harassment in the workplace. *De Jure* 26(2):244-258.
- PRATTO F  
1996. Sexual politics: The gender gap in the bedroom, the cupboard, and the cabinet. *Buss en Malamuth* 1996:179-230.
- RADEMAN A  
1990. The emerging law of sexual harassment. *Codicillvs* XXXI(2):16-25.
- RANDALL M  
1992. Doublespeak and doublehear, Anita Hill in our lives. Coverdale en Taylor 1992:18-22.
- RUBENSTEIN M  
1992. *Preventing and remedying sexual harassment at work*. Londen: Industrial Relations Services Eclipse Group Ltd.
- RUBENSTEIN M EN DE VRIES IM  
1993. *How to combat sexual harassment. A guide to implementing the European Commission Code of Practice*. Brussels: Office for Official Publications of the European Communities.
- SCALIA E  
1998. The strange career of quid pro quo sexual harassment. *Harvard Journal of Law and Public Policy* 21:307-325.
- SCHMIDT CWH  
1993. *Bewysreg*. Durban: Butterworths.
- SCHEINDLIN SA EN ELOFSON J  
1999. Judges, juries and sexual harassment. *Yale Law & Policy Review* 17:813-852.
- STUDD MV  
1996. Sexual harassment. *Buss en Malamuth* 1996:54-89.
- THORNHILL NW  
1996. Psychological adaptation of sexual coercion in victims and offenders. *Buss en Malamuth* 1996:90-104.
- WAGNER EJ  
1992. *Sexual harassment in the workplace. How to prevent, investigate, and resolve problems in your organization*. New York: AMACOM.