

## **Teistering**

### **Wet op Gelyke Indiensneming (Wet 55 van 1998), hierna verwys as WGI:**

In terme van Artikel 6(3) van die WGI is die teistering van 'n werknemer 'n vorm van onregverdige diskriminasie. Verder stel Artikel 10(6) van die WGI remedies daar vir slagoffers van onder andere seksuele teistering in die werkplek.

Werkgewers het 'n plig om 'n veilige werksomgewing vir hul werknemers te skep en in stand te hou. Dit sluit die plig in om nie teistering (insluitende seksuele teistering) by die werkplek te fasiliteer of toe te laat nie. Indien 'n werkgever versuim om die nodige stappe teen 'n werknemer te neem wat 'n ander werknemer teister, kan daardie werkgever aanspreeklik gehou word vir 'n teistering klagte in terme van die WGI.

Werkgewers en werknemers moet dus kennis neem van die bepalings van die WGI want dit kan verreikende implikasies in die werkplek tot gevolg hê. As gevolg van die Wet op Beskerming teen Teistering 17 van 2011 (hierna WBT) sal dit nou ook moontlik wees vir 'n werknemer om benewens die bepalings van die WGI, 'n beskermingsbevel teen 'n beledigende werkgever of kollega of enige ander teisteraar te verkry.

Die WBT geld vir almal wat dade van teistering pleeg en is ontwerp om slagoffers van 'agtervolgers' en teisteraars te beskerm. Dit sluit teistering in die werkplek in, maar is beslis nie daartoe beperk nie. 'n Teisteraar mag 'outomaties' in hegtenis geneem word sonder verdere verrigtinge of kennisgewing, indien hy / sy versuim om te voldoen aan die vereistes van so 'n bevel en kan tronkstraf opgelê word vir tot vyf jaar. Klaers moet daarop let dat die maak van valse verklarings aan 'n Landdroshof strafbaar is met 'n boete of tronkstraf vir 'n tydperk van hoogstens vyf jaar.

### **Uitwerking op werkgewers en regspraak:**

Werkgewers word aangeraai om teistering beleide en bewusmakingsveldtogte in die werkplek bekend te stel en om klagtes te hanteer in 'n vinnige, dog regverdige wyse. 'n Seksuele teistering beleid moet kennis neem van en gelei word deur die bepalings van die '*Amended Code of Good Practice: Sexual Harassment cases in the workplace*' ( Kennisgewing 1357 in Staatskoerant 27865 van 4 Augustus 2005).

In *Grobler v Naspers Bpk en 'n ander [2004] All SA 160 (CC)*, is 'n bestuurder skuldig bevind aan seksuele teistering 'n werknemer. Die hof het bevind dat die werkgever middellik aanspreeklik is vir die gedrag van die bestuurder, omdat die werkgever versuim het om die nodige stappe te neem om die teistering te voorkom en is aanspreeklik gehou vir die gevolglike skade. Die WBT onderskryf die Grobler uitspraak en kan verdere gevalle waar werkgewers aanspreeklik gehou word vir teistering deur middellike aanspreeklikheid regverdig. Werkgewers word aangeraai om hierdie wetgewing streng te oorweeg in die toepassing van hulle teisteringbeleid, asook wanneer geskille tussen werknemers aangehoor word.

### **Implikasie vir Skole**

Die hoof van 'n skool het 'n verpligting as verteenwoordiger van die werkgever om te verseker dat die bogenoemde wetgewing nagekom word. Alle bewerings van teistering, insluitend verbale

teistering, wat tot die hoof se aandag kom moet hanteer word met die nodige erns en dringendheid en aan die werkgewer gerapporteer word.

Die hoof word vereis om die beheerliggaam in te lig oor hierdie beleid en wetgewing volgens artikel 16A(2)(f) van die Suid-Afrikaanse Skolewet (Wet 84 van 1996, soos gewysig).