



**Wes-Kaapse
Regering**

Wes-Kaapse Onderwysdepartement
Direkoraat: Werknemerhoudinge



PROTOKOL VIR DIE BESTUUR EN AANMELDING VAN SEKSUELE WANGEDRAG

Inhoud	Bladsy
1. Woordomsrywings	2
2. Wetgewende raamwerk	3
3. Doel en strategiese doelwitte	5
4. Omvang	6
5. Inleiding	6
6. Verpligte aanmelding en openbaarmaking	6
7. Plig van die werkgewer	7
8. Verantwoordelikhede van 'n kontakbeampte insake seksuele wangedrag	7
9. Verantwoordelikhede van die prinsipaal/toesighouer/bestuurder/alle werknemers	8
10. Vertroulikheid	8
11. Psigososiale ondersteuning	8
12. Beëindiging van diens	9
13. Keuringsproses	10
14. Nienakoming	10
15. Samevatting	10
16. Oorsig	11

1. Woordomskrywings

In hierdie protokol het 'n woord of uitdrukking waaraan daar 'n betekenis geheg is, die betekenis wat daaraan geheg is en, tensy dit uit die samehang anders blyk:

“**vermeende oortreder**” beteken 'n persoon of werknemer wat van **seksuele wangedrag** aangekla is;

“**beskermd openbaarmaking**” beteken 'n openbaarmaking wat inligting bevat oor wederregtelike en onregmatige gedrag, wat te goeder trou aan die korrekte persoon of liggaam openbaar gemaak is ingevolge die Wes-Kaapse Regering se fluitjieblaasbeleid (*Western Cape Government (WCG) Whistle-blowing Policy*), 2021 en/of die Wet op Beskermd Bekendmakings, 2000 (Wet 26 van 2000);

“**seksuele misbruik**” met verwysing na 'n kind beteken die volgende ingevolge artikel 1 van die Kinderwet, 2005 (Wet 38 van 2005):

- (a) seksuele aanranding van 'n kind of om toe te laat dat 'n kind seksueel aangerand word;
- (b) om 'n kind aan te moedig, te oortreed of te dwing om vir die seksuele bevrediging van 'n ander persoon gebruik te word;
- (c) die gebruik van 'n kind in of doelbewuste blootstelling van 'n kind aan seksuele aktiwiteite of pornografie; of
- (d) om 'n kind vir kommersiële seksuele uitbuiting te verkry of toe te laat dat 'n kind verkry word of om op enige wyse deel te neem aan of by te dra tot die kommersiële seksuele uitbuiting van 'n kind;

“**seksuele teistering**” kan onwelkome of ongewenste fisieke kontak, verbale of nieverbale gedrag, diskriminerende of aanstootlike gedrag op grond van die gender of seksuele oriëntasie van 'n persoon insluit, is nie beperk tot situasies waar 'n ongelyke magsverhouding tussen die betrokke partye bestaan nie en kan deur of teen enige persoon, ongeag gender, geslag of seksuele oriëntasie begaan word; met verwysing na die Wet op Beskerming teen Teistering, 2011 (Wet 17 van 2011), beteken seksuele teistering die volgende:

- (a) ongewenste of onwelkome seksuele aandag van 'n persoon wat weet of redelikerwys behoort te weet dat sodanige aandag ongewens is;
- (b) ongewenste eksplisiete of implisiete gedrag, voorstelle, boodskappe of opmerkings van 'n seksuele aard wat die klaer of 'n verwante persoon aanstoot gee, intimideer of verneder in omstandighede waarin 'n redelike persoon wat op al die omstandighede gelet het, moes voorsien het dat die klaer of verwante persoon aanstoot sou neem, verneder of geïntimideer sou word;
- (c) 'n implisiete of uitdruklike belofte van beloning in ruil vir instemming tot 'n versoek van 'n seksuele aard; of
- (d) 'n implisiete of uitdruklike dreigement van weerwraak of werklike weerwraak vir weiering om in te stem tot 'n versoek van 'n seksuele aard, wat gender-gebaseerde misbruik insluit;

"kontakbeampte insake seksuele wangedrag" beteken 'n werknemer wat deur die Wes-Kaapse Onderwysdepartement (WKOD) benoem is om verslag te doen en 'n raadgevende rol te vervul wat die hantering en verwysing van gevalle van seksuele wangedrag na die Direkoraat: Werknemerverhoudinge betref;

"werkplek" sluit alle persele van die WKOD in, asook enige ander areas/ruimtes waar 'n beweerde seksuele oortreding of teistering deur 'n werknemer of diensverskaffer van die WKOD tydens die uitvoering van amptelike pligte gepleeg word;

2. **Wetgewende raamwerk**

Die wetgewende raamwerk vir hierdie protokol is soos volg:

- (a) Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996
 - Artikels 9(3)–(4) maak daarvoor voorsiening dat die staat of enige ander persoon nie regstreeks of onregstreeks onbillik teen iemand mag diskrimineer nie.
 - Artikel 12(2)(b) stel dat elkeen die reg op liggaamlike en sielkundige integriteit het, waarby inbegrepe is die reg op sekerheid van en beheer oor hul eie liggaam.
 - Artikel 28(2) stel dat 'n minderjarige kind se beste belang van deurslaggewende belang is in elke aangeleentheid wat die kind raak.
- (b) Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995)

Hierdie wet maak in beginsel voorsiening vir die regte van werknemers in verskeie indiensnemingsaangeleenthede en -prosesse.
- (c) Wet op Diensbillikheid, 1998 (Wet 55 van 1998)

Hierdie wet maak voorsiening vir 'n Kode van Goeie Praktyk wat spesifiek opgestel en uitgereik is om seksuele teistering in die werkplek te hanteer. As sulks het die Departement van Indiensneming en Arbeid die Kode vir Goeie Praktyk vir die Voorkoming en Uitskakeling van Teistering in die Werkplek (*Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*) uitgereik, soos op 18 Maart 2022 in *Staatskoerant* No. 46056 gepubliseer.
- (d) Strafwysigingswet (Seksuele Misdrywe en Verwante Aangeleenthede), 2007 (Wet 32 van 2007)

Die doel van hierdie wet is om alle aspekte van die wet te wysig en implementering van die wet wat met seksuele misdrywe verband hou, te bevorder, en om alle regsaspekte van seksuele misdrywe of wat met seksuele misdrywe verband hou, in 'n enkele statuut te hanteer. Die jongste wysiging van hierdie Wet reguleer die insluiting van die besonderhede van persone in die Nasionale Register vir Seksoortreders en maak voorsiening vir die aanmeldingsplig van persone wat daarvan bewus is dat seksuele misdrywe teen persone wat onder andere kwesbaar is, gepleeg word. Hierdie voorbehoudsbepaling is tersaaklik gedurende die werwings- en keuringsproses in die mate dat 'n aangestelde kandidaat aan 'n keuringsproses onderwerp moet word ingevolge hierdie wet en die Kinderwet, 2005 (Wet 38 van 2005). Indien sodanige

kandidaat se naam op enige van die nasionale registers verskyn, mag hul aansoek verwerp word.

- (e) Wysigingswet op die Strafwysigingswet (Seksuele Misdrywe en Verwante Aangeleenthede), 2021 (Wet 13 van 2021)
Die doel van hierdie wet is om die insluiting van die besonderhede van persone in die Nasionale Register vir Seksoortreders te reguleer en maak voorsiening vir die aanmeldingsplig van persone wat daarvan bewus is dat seksuele misdrywe teen persone wat onder andere kwesbaar is, gepleeg word.
- (f) Stop Misbruik-Protokol van die Wes-Kaapse Onderwysdepartement, 2014
Die doel van hierdie protokol is om vir bestuurders leiding te gee om alle leerders wat slagoffers of oortreders is in gevalle van kindermishandeling en doelbewuste verwaarloosing, asook kinders wat slagoffers van seksuele oortredings is, te help en by te staan.
- (g) Die WKR se beleid oor seksuele teistering, 2011
Die doel van hierdie transversale beleid is om—
(i) alle WKR-werknemers bewus te maak van dit wat as teistering in die werkplek kwalifiseer in ooreenstemming met voorskrifte en beleidsbepalings, en hul verantwoordelikhede in die voorkoming en bestuur van sodanige voorvalle; en
(ii) leiding te gee wat betref die prosedure vir die hantering van bewerings van teistering; en
(iii) te poog om 'n werkplek te skep wat vry is van alle vorme van teistering.
- (h) Kollektiewe Ooreenkoms 3 van 2018 van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys (RAVO), gedateer 25 September 2018
Die doel van hierdie ooreenkoms is om minderjarige kinders te beveilig en te beskerm teen verdere sielkundige skade en/of blootstelling aan sekondêre trauma deur herhaaldelik by verskeie dissiplinêre forums getuie te lewer en/of bewyse voor te lê. Hierdie ooreenkoms verskaf 'n mandaat aan die partye wat by die verrigtinge betrokke is in gevalle waar 'n opvoeder die vermeende oortreder is, om 'n ondersoek deur 'n arbiter wat deur die RAVO aangestel is te laat doen.
- (i) WKOD-omsendbrief 0011/2019, gedateer 09 Maart 2019
Die doel van hierdie omsendbrief is om riglyne vir prinsipale te verskaf oor die aanmelding en bestuur van beweerde wangedrag, asook hul rol gedurende dissiplinêre verhore en onbillike geskille wat uit sodanige prosesse voortspruit.
- (j) WKOD-omsendbrief 0008/2021, gedateer 26 Februarie 2021
Die doel van hierdie omsendbrief is om werknemers in te lig oor dit wat in die werkplek as seksuele teistering beskou word, en die prosedure wat gevolg moet word wanneer voorvalle van seksuele teistering deur werknemers aangemeld word, asook om respek vir en kennis van die regte van werknemers te bevorder, veral hul reg op veiligheid, persoonlike sekerheid, liggaamlike integriteit en gelyke behandeling.

- (k) WKOD-omsendbrief 0035/2021, gedateer 23 Junie 2021
Hierdie omsendbrief sit die voorwaardes uiteen vir die voorkoming van die heraanstelling van voormalige opvoeders en werknemers wat weens wangedrag ontslaan is of as ontslaan beskou word of wat beskou word as dat hulle sou bedank het.
- (l) Omsendbrief 0001/2023, gedateer 03 Maart 2023
Die doel van hierdie omsendbrief is om die gewysigde proses vir die keuring van alle amptenare wat met leerders in aanraking is, teen die Nasionale Register vir Seksoortreders uiteen te sit om veilige ruimtes vir almal te verseker en die professionele beeld en status van alle staatsdienspersoneel en opvoeders in elke skool en kantoor te versterk.

3. Doel en strategiese doelwitte

3.1 Die doel van hierdie protokol is om—

- (a) standaardbedryfsprosedures vir die aanmelding en bestuur van bewerings van seksuele misbruik en teistering daar te stel;
- (b) alle WKOD-werknemers bewus te maak van dit wat as seksuele misbruik en teistering in die werkplek geklassifiseer word in ooreenstemming met die tersaaklike nasionale statutêre voorskrifte en beleidsbepalings, asook hul verantwoordelikhede in die voorkoming en bestuur van sodanige voorvalle;
- (c) leiding te gee oor die prosedure vir die hantering van bewerings of klagtes van seksuele misbruik en teistering; en
- (d) te poog om opvoedkundige inrigtings, of dit skole of werkplekke is, plekke te maak wat vry is van alle vorme van seksuele misbruik en teistering.

3.2 Die doelwitte van hierdie protokol is om—

- (a) die bestuur van seksuele misbruik en teistering by ons opvoedkundige inrigtings te omskryf en te konseptualiseer;
- (b) die proses vir die bestuur en hantering van bewerings van seksuele misbruik en teistering te verduidelik;
- (c) 'n skool- en werkomgewing te skep waarin leerders en werknemers se waardigheid en reg op liggaamlike integriteit gerespekteer word, en hierdie omgewing te handhaaf, asook 'n omgewing wat vry is van seksuele misbruik en teistering deur die implementering en praktyk van hierdie protokol;
- (d) doeltreffende mensbestuur te verseker deur doelmatige en doeltreffende arbeidsprosedures en keuringspraktyke in te stel; en
- (e) prinsipale/toesighouers/bestuurders te bemagtig en te bepleit dat daar proaktief opgetree word in die bestuur en aanmelding van seksuele misbruik en teistering.

4. **Omvang**

Hierdie protokol tree in werking met ingang van die datum waarop dit deur die Hoof van Onderwys onderteken is en is op alle werknemers by openbare skole, en kantoorgebaseerde inrigtings van die WKOD van toepassing. Die onderskeie prinsipale/toesighouers/bestuurders van alle bestaande en nuut aangestelde WKOD-werknemers moet werknemers volledig inlig oor die inhoud van hierdie protokol.

5. **Inleiding**

- 5.1 Dade van seksuele misbruik en teistering wat leerders en werknemers teiken, skend hul inherente reg op gelykheid en waardigheid, asook toegang tot 'n veilige en gesonde omgewing, soos vasgelê in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996. Hierdie protokol erken dat elkeen in die onderwyssektor 'n rol het om te speel om leerders sowel as werknemers in die werkplek te beskerm deur te verseker dat daar 'n gepaste en tydige respons op alle bewerings van seksuele misbruik en teistering is.
- 5.2 Die WKOD is aanspreeklik om bewerings van seksuele misbruik en teistering in die werkplek te bestuur, en onderskryf die grondwetlike waardes van menswaardigheid, liggaamlike integriteit, gelykheid en die regulatoriese raamwerk waarbinne die WKOD sy werk moet doen.

6. **Verpligte aanmelding en openbaarmaking**

- 6.1 Elke persoon wat bewus word van seksuele misbruik het 'n ooreenstemmende plig en verantwoordelikheid om die saak onmiddellik by die WKOD aan te meld ingevolge die *Stop Misbruik-Protokol van die WKOD, 2014*, en by die Suid-Afrikaanse Polisediens, soos beoog in artikel 54(1)(a) van die Strafwysigingswet (Seksuele Misdrywe en Verwante Aangeleenthede), 2007 (Wet 32 van 2007), soos gewysig deur artikel 26 van die Wysigingswet op die Strafwysigingswet (Seksuele Misdrywe en Verwante Aangeleenthede), 2021 (Wet 13 van 2021).
- 6.2 Alle WKOD-werknemers word voorts daaraan herinner dat versuim om aan die vermeldde wetgewing te voldoen, soos beoog in artikels 54(1)(b) en 54(2)(b) van die Strafwysigingswet (Seksuele Misdrywe en Verwante Aangeleenthede), 2007 (Wet 32 van 2007), soos gewysig deur artikel 26 van die Wysigingswet op die Strafwysigingswet (Seksuele Misdrywe en Verwante Aangeleenthede), 2021 (Wet 13 van 2021), tot 'n strafregtelike oortreding mag lei met 'n boete vir nienakoming van aanmelding.
- 6.3 Enige werknemer wat skuldig bevind word aan nienakoming kan 'n geldelike boete of tronkstraf van vyf jaar of 'n kombinasie van beide opgelê word.

- 6.4 Die WKOD, as die werkgewer, sal verdere dissiplinêre optrede instel teen enige werknemer in gevalle waar dit duidelik is dat die werknemer vooraf kennis of 'n redelike vermoede gehad het dat seksuele misbruik plaasvind en versuim het om die gemelde misbruik aan te meld.
- 6.5 Alle aanmeldings/openbaarmakings moet op redelike gronde en in goeder trou geskied. Dit is noodsaaklik dat alle openbaarmakings met die grootste omsigtigheid, sensitiwiteit en vertroulikheid hanteer moet word om te verseker dat slagoffers teen enige verdere emosionele trauma, viktimisering en onnodige ondervraging ten opsigte van die geldigheid van die bewerings, beskerm word.
- 6.6 Kontakbeamptes insake seksuele wangedrag wat by Hoofkantoor aangestel word, asook Arbeidsverhoudinge-beamptes by die onderskeie distrikskantore, moet bystand verleen met die aanmelding en openbaarmaking van seksuele misbruik en teistering.
- 6.7 'n Beskermdede openbaarmaking mag in sommige gevalle van toepassing wees waar daar voorsiening gemaak word vir 'n openbaarmaking wat inligting bevat oor wederregtelike en onregmatige optrede, wat in goeder trou ingevolge die WKR se fluitjieblaasbeleid, 2021 en/of die Wet op Beskermdede Bekendmakings, 2000 (Wet 26 van 2000) aan die regte persoon of liggaam gemaak is.

7. **Plig van die werkgewer**

- 7.1 Die WKOD, as die werkgewer, moet op die volgende wyse optree:
- (a) Doen die nodige stappe om seksuele misbruik en teistering uit te roei.
 - (b) Adviseer 'n klaer oor die informele en/of formele prosedure(s) wat op seksuele teistering van toepassing is en, in die geval van seksuele misbruik, hanteer die bewerings op formele wyse, onderhewig aan die meriete van die saak.
 - (c) Doen die nodige stappe om 'n klagte te ondersoek ingevolge die Kode vir Goeie Praktyk vir die Voorkoming en Uitskakeling van Teistering in die Werkplek (*Code of Good Practice on the Prevention and Elimination of Harassment in the Workplace*), soos op 18 Maart 2022 in *Staatskoerant* No. 46056 gepubliseer, die werkgewer se beleid en die tersaaklike kollektiewe ooreenkoms/ooreenkomste.
 - (d) Beraadslaag in goeder trou met alle betrokke partye.
- 7.2 **Versuim om voldoende stappe te doen om seksuele wangedrag uit te roei, sal die werkgewer middellik aanspreeklik hou vir die gedrag van die werknemer wat die oortreding begaan – selfs vir een voorval van seksuele misbruik of teistering.**

8. **Verantwoordelikhede van 'n kontakbeampte insake seksuele wangedrag**

Die verantwoordelikhede van 'n kontakbeampte insake seksuele wangedrag, sal die volgende insluit:

- (a) Werk nou saam met die Direkoraat: Werknemerverhoudinge wat betref die aanmelding van gevalle en reël psigososiale ondersteuning, waar nodig.

- (b) Vergader gereeld met die ander kontakbeamptes insake seksuele wangedrag om tersaaklike vraagstukke en tendense in die werkplek te bespreek en op te los om proaktief en voorkomend te wees.
- (c) Skep bewustheid van seksuele misbruik, seksuele teistering en geslagsgebaseerde geweld in die werkplek.

9. **Verantwoordelikhede van die prinsipaal/toesighouer/bestuurder/alle werknemers**

Alle WKOD-werknemers (ongeach rang of posisie) sal—

- (a) alle ander WKOD-werknemers en alle lede van die publiek respekteer;
- (b) volledige samewerking gee wanneer dit vereis word om met 'n ondersoek te help;
- (c) dade van seksuele misbruik en teistering aanmeld;
- (d) diskreet wees en altyd streng vertroulikheid handhaaf;
- (e) aktief bydra tot 'n werkplek wat vry is van seksuele misbruik en teistering;
- (f) hulle daarvan weerhou om deel te hê aan gedrag en of dade wat as seksuele misbruik en teistering beskou kan word; en
- (g) 'n kultuur van fluitjieblaas aanmoedig sonder vrees vir viktimisering, intimidasie of teistering.

10. **Vertroulikheid**

Ingevolge die voorskrifte van die Wet op die Beskerming van Persoonlike Inligting, 2013 (Wet 4 van 2013), moet alle klagtes ondersoek en dissiplinêre optrede met die strengste vertroulikheid bestuur word terwyl daar terselfdertyd verseker word dat die regte van die persoon/persone wat geraak word en/of die klaer(s) gehandhaaf word.

11. **Psigososiale ondersteuning**

- 11.1 Werknemers wat as gevolg van seksuele teistering emosionele, fisieke of sielkundige nood ervaar of onlangs ervaar het, word aangemoedig om die Werknemergesondheid-en-welstandprogram (WGWP) te raadpleeg vir ondersteuning en bystand.
- 11.2 Op skoolvlak sal 'n leerder deur 'n maatskaplike werker van die betrokke distrikskantoor ondersteun word.
- 11.3 Die intervensies wat die WGWP bied, en die psigososiale ondersteuning van die maatskaplike werker van die distrik sal poog om die werknemer of leerder te ondersteun om die seksuele misbruik en teistering te bestuur en te hanteer.

12. Beëindiging van diens

12.1 Seksuele wangedrag word volgens wet as 'n ernstige vorm van wangedrag beskou en word beskou as 'n oortreding wat ontslag regverdig in gevalle waar 'n werknemer skuldig bevind word.

12.2 Vermeende seksuele oortreders word nie slegs aan 'n departementele proses onderwerp nie, maar kan ook aan strafregtelike vervolging, siviele litigasie en optrede deur 'n professionele liggaam of raad onderwerp word.

12.3 Opvoeders

12.3.1 Opvoeders wat skuldig bevind word aan seksuele wangedrag, sal 'n straf opgelê word ingevolge Bylae 2 van die of Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 (Wet 76 van 1998). Indien 'n opvoeder skuldig bevind word ingevolge artikel 17, is verpligte ontslag van toepassing.

12.3.2 Ingevolge die *Bepalings en voorwaardes van indiensneming van opvoeders, soos bepaal ingevolge artikel 4 van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998*, gepubliseer in *Staatskoerant* No. 44433 van 09 April 2021, geld 'n voorgeskrewe tydperk van **vier jaar** waartydens heraanstelling by staatsinstellings verbied word vir enige daad van wangedrag ten opsigte van 'n werknemer wat skuldig bevind word aan seksuele teistering (teen 'n ander werknemer of volwasse persoon). Enige persoon wat egter skuldig bevind word aan seksuele oortredings teen kinders of persone met geestesgestremdhede, en wie se naam op die Nasionale Kinderbeskermingsregister en die Nasionale Register vir Seksoortreders verskyn, mag nie in diens geneem word totdat hulle van die registers verwyder is wat onderskeidelik deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling of die Departement van Justisie en Konstitusionele Ontwikkeling bygehou word nie. In hierdie verband is die voorgeskrewe tydperk waartydens heraanstelling by staatsinstellings verbied word, **onbepaald**.

12.4 Staatsamptenare

12.4.1 Staatsamptenare wat skuldig bevind word aan seksuele wangedrag, word gestraf ingevolge die *Dissiplinêre Kode en Prosedures vir die Staatsdiens*, soos uiteengesit in Resolusie 1 van 2003 van die Koördinerende Bedingingsraad vir die Staatsdiens, gedateer 28 Februarie 2003.

12.4.2 Omsendbrief 0035/2021, gedateer 23 Junie 2021, saamgelees met Omsendbrief 08 van 2020 van die Departement van Staatsdiens en Administrasie, gedateer 19 Oktober 2020, stel dat 'n daad van wangedrag ten opsigte van 'n werknemer wat skuldig bevind is aan seksuele teistering, vir 'n voorgeskrewe tydperk van **vier jaar** nie by staatsinstellings heraanstelling mag word nie. Enige persoon wat egter skuldig bevind word aan seksuele oortredings teen kinders of persone met geestesgestremdhede, en wie se naam op die

Nasionale Kinderbeskermingsregister en die Nasionale Register vir Seksoortreders verskyn, mag nie in diens geneem word totdat hulle van die registers verwyder is wat onderskeidelik deur die Departement van Maatskaplike Ontwikkeling of die Departement van Justisie en Konstitusionele Ontwikkeling bygehou word nie. In hierdie verband is die voorgeskrewe tydperk waartydens heraanstelling by staatsinstellings verbied word, **onbepaald**.

13. Keuringsproses

- 13.1 Omsendbrief 0001/2023, Gewysigde proses vir die keuring van amptenare teen die Nasionale Register vir Seksoortreders, gedateer 03 Maart 2023, is van toepassing op alle amptenare van opvoedkundige inrigtings binne die WKOD wat met leerders in aanraking is.
- 13.2 Die wet beklemtoon dat dit noodsaaklik is dat alle werknemers wat met kinders in aanraking kom, 'n keuringsproses moet deurloop. Die volgende drie soorte sekerheidsklaring moet gedoen word vir persone wat met kinders werk:
- (a) Vingerafdruk-klaringsverslag van die Suid-Afrikaanse Polisie diens
 - (b) Klaring deur die Nasionale Register vir Seksoortreders
 - (c) Klaring deur die Nasionale Kinderbeskermingsregister.
- 13.3 Die bewoording van die Wet op Beskerming teen Teistering, 2011 (Wet 17 van 2011), saamgelees met die Wet op Gesinsgeweld, 1998 (Wet 116 van 1998), stel dat indien 'n persoon wat aansoek doen om 'n betrekking (of bevordering) die finale, geselekteerde kandidaat is en daar vasgestel word dat hy/sy versuim het om 'n tydelike of finale beskermingsbevel openbaar te maak, sodanige aansoek verwerp mag word en die aanstelling heroorweeg mag word.
- 13.4 Prinsipale/toesighouers/bestuurders en beheerliggame moet verseker dat die keuringsproses 'n inherente vereiste in die aanstellingsproses is en dat partye proaktief is om te verseker dat ons die jong lewens wat aan ons toevertrou is, asook dié van ons werknemers, beskerm.

14. Nienakoming

Nienakoming van die bepalings van hierdie protokol kan hanteer word ingevolge Resolusie 1 van 2023 van die *Dissiplinêre Kode en Prosedures vir die Staatsdiens*, gedateer 28 Februarie 2003, die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 (Wet 76 van 1998) en die handleiding vir die seniorbestuursdiens.

15. Samevatting

Alle belanghebbendes in die onderwys is oor hierdie dokument geraadpleeg, met die doel om voorkomend op te tree en positiewe uitkomst tot gevolg te hê in die WKOD se verbintenis om 'n omgewing te skep wat vry is van seksuele wangedrag.

16. **Oorsig**

Hierdie protokol is aan hersiening onderworpe wanneer die behoefte ontstaan of in die geval van veranderde omstandighede, soos uitsprake ingevolge wetgewing en/of regulasies, wysigings aan beleide en begrotingsbeperkings.

Ek, Brent Walters..... (naam), Hoof van die Wes-Kaapse
Onderwysdepartement, keur hiermee die Protokol vir die Bestuur en Aanmelding van
Seksuele Wangedrag, 2023, goed.
..... (handtekening)
.....18/05/2023..... (datum)