



Diensbillikheidsbeleid

Verwysingsnommer van hierdie dokument	EEP0002
HEMIS-klassifikasie	
Oogmerk	Om gelyke geleentheid en billike behandeling te bevorder wat indiensneming betref
Soort dokument	Beleid
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Inwerkingtreddingsdatum	September 2016
Hersieningsdatum	Wanneer aanpassings nodig is
Vorige hersienings	April 2015
Eienaar van hierdie beleidsdokument	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Institusionele funksionaris (kurator) wat vir hierdie beleid verantwoordelik is	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Goedkeuringsdatum	September 2016
Goedgekeur deur	Raad
Trefwoorde	Diensbillikheidsbeleid

Die Engelse weergawe van hierdie beleid sal gesien word as die oorspronklike brondokument sou daar 'n verskil in interpretasie wees

EEP0002-Diensbillikheidsbeleid (June 2017)

Die kern van die beleid

Die oogmerk met hierdie beleid is om **gelyke geleenthede en billike behandeling** te bevorder wat indiensneming betref. Die Universiteit wil dit bewerkstellig deur **onbillike diskriminasie uit te roei en maatreëls vir regstellende aksie toe te pas** ten einde benadeling betreffende indiensneming reg te stel. Die einddoel is om te verseker dat die aangewese groepe gelyke verteenwoordiging op alle beroepsvlakke in die werkmag geniet. Die beleid fokus ook daarop om **diversiteit te benut en te bestuur**.

1. Inleiding

Die behoefte om 'n Diensbillikheidsbeleid (DBB) te ontwikkel spruit uit die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 en die Wet op Diensbillikheid, nr. 55 van 1998.

Die dokument Institusionele Voorneme en Strategie 2013-2018 veranker die strategiese posisionering van die Universiteit Stellenbosch (US) vir die 21ste eeu in die skepping en instandhouding van 'n inklusiewe, transformasionele, innoverende en diverse omgewing en indie handhawing van uitnemendheid met die klem op die toekoms. Hierdie posisionering is die grondslag van die Universiteit se kernbedrywighede – onderrig en leer, navorsing, en gemeenskapsinteraksie – met studentesukses, die kennisbasis, diversiteit en sistematiese volhoubaarheid as fokusgebiede. Deur die Institusionele Voorneme en Strategie 2013-2018 en Visie 2030 deur te voer, bewys die US dat die instelling daartoe verbind is om 'n program vir Diensbillikheid te ontwikkel en toe te pas wat die uitwerking van indiensnemingsverwante diskriminasie van die verlede op 'n billike en ewewigtige manier sal herstel.

Twee van die US se vier strategiese fokusareas is juis om groter diversiteit onder die Universiteit se personeelkorps te bou en die US se kennisbasis uit te bou ten einde sy posisie as Afrika se voorste universiteit vir navorsing te versterk. Hierdie doelstellings sal egter nie werklikheid word nie tensy die Universiteit talentvolle steundienspersoneel, akademië en navorsers uit die aangewese groepe werf, ontwikkel en behou.

Hiermee verklaar die US billike indiensneming tot 'n strategiese prioriteit wat die grondslag van die Universiteit se handelings moet vorm, wat onder meer beteken dat die ongelykhede van die verlede reggestel én die instelling met die oog op die toekoms geposisioneer moet word.

Die Engelse weergawe van hierdie beleid sal gesien word as die oorspronklike brondokument sou daar 'n verskil in interpretasie wees

2. Woordomsrywings

Aangewese groepe – Dit verwys na vroue, mense met gestremdhede en swart mense (d.w.s. Afrikane, kleurlinge en Indiërs) wat natuurlike persone en burgers van die Republiek van Suid-Afrika is deur geboorte of afstamming; of wat burgers van die Republiek van Suid-Afrika is deur naturalisasie wat voor die inwerkingtredingsdatum van die Wet op die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika van 1993 (d.w.s. voor 27 April 1994) plaasgevind het; of wat op die inwerkingtredingsdatum van die Wet op die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika van 1993 burgers van die Republiek van Suid-Afrika geraak het, maar wat voor daardie datum daarop geregtig sou gewees het om burgerskap deur naturalisasie te bekom as die apartheidsbestel nie ingestel was nie.

Afrikane – In hierdie beleidsdokument veronderstel die etniese gebruik van hierdie term nie dat ander Suid-Afrikane in die politieke sin (d.w.s. as aanduiding van burgerskap) uitgesluit word nie. Verder is die gebruik van rasseterminologie in hierdie dokument nie bedoel om wetlike klassifikasies uit die apartheidsera onkrities te bevestig nie; dit is noodsaak deur die historiese nalatenskap van ongelykheid tussen die rassegroepe soos in hierdie paragraaf 2 omskryf.

Swart mense – Dit is 'n generiese term vir Afrikane, kleurlinge en Indiërs.

Wet op Diensbillikheid – In hierdie beleidsdokument verwys hierdie term na die Wet op Diensbillikheid, nr. 55 van 1988, soos gewysig. Verder dra enige uitdrukking wat in hierdie beleidsdokument voorkom en wat in die Wet op Diensbillikheid omskryf word dieselfde betekenis hier as in die wet, tensy die teendeel duidelik uit die konteks blyk.

3. Oogmerk van die beleid

Die oogmerk van hierdie beleid is om die rigtinggewende beginsels, institusionele raamwerk en basiese strategieë neer te lê waarvolgens die Universiteit se DB-programme ontwikkel en deurgevoer moet word.

4. Deurvoering van die beleid

DB is 'n integrale deel van die US se strategiese gerigtheid soos vervat in die Institusionele Voorneme en Strategie 2013-2018, die Universiteit se aard as 'n akademiese instelling en in die besonder die manier waarop personeel bestuur word. Dit alles vind plaas binne 'n raamwerk van sensitiwiteit vir die behoeftes van die breër gemeenskap.

5. Die vier pilare van die US se DB-beleid

5.1 Uitskakeling van onbillike diskriminasie

Die Engelse weergawe van hierdie beleid sal gesien word as die oorspronklike brondokument sou daar 'n verskil in interpretasie wees

- 5.1.1 Die US is daartoe verbind om alle vorme van onbillike diskriminasie uit te roei – ongeag of dit in direkte of indirekte vorm, bestuurspraktyke, indiensnemingsvoorwaardes of arbeidspraktyke is – met die oog daarop om 'n werkomgewing te vestig waar geleenthede, die hantering van mense en verwagtings gegrond is op niks wat met ras, godsdiens, geslag, oortuiging of enige arbitrêre oorwegings verband hou nie.
- 5.1.2 Waar diskriminasie wel plaasvind, moet dit verband hou met vereistes wat inherent aan die pos is, die toepassing van die DB-plan of ander wetlik toelaatbare en regverdigbare oorwegings.

5.2 Regstellende aksie

- 5.2.1 Regstellende aksie is nie 'n doelwit op sigself nie, maar 'n beplande proses om DB in die werkomgewing te vestig. Die US beskou dit as 'n tydelike maatreël wat gekoppel is aan duidelike doelstellings, oogmerke en tydraamwerke ten einde die hoofdoelwit te bereik: om gelyke geleenthede en billike verteenwoordiging van die aangewese groepe in die werkplek te bewerkstellig.
- 5.2.2 Regstellende aksie verg dat maatreëls ingestel word wat sal verseker dat die samestelling van die werksmag die aangewese groepe voldoende sal verteenwoordig. Daarom is dit nodig dat die US diversiteitsinisiatiewe en opleidings- en ontwikkelingsprogramme instel met die oog daarop om versnelde indiensneming, bevordering, opleiding en ontwikkeling van geskikte persone uit hierdie groeperings te bevorder.
- 5.2.3 Billike verteenwoordiging van die aangewese groepe op alle posvlakke en in alle kategorieë kan bereik word deur spesifieke, realistiese teikens te stel.
- 5.2.4 Teikens word sover moontlik bepaal met inagneming van die beskikbaarheid van geskikte kandidate in daardie sektore van die arbeidsmark waaruit die Universiteit personeel werf, onderhewig aan faktore soos die beskikbaarheid van poste en die US se bedryfs- en akademiese behoeftes.

5.3 Gelyke geleenthede

- 5.3.1 Die uitskakeling van onbillike diskriminerende praktyke en die instelling van maatreëls vir regstellende aksie sal 'n werkomgewing vestig wat aan aansoekers en huidige personeel gelyke toegang tot werkgeleenthede bied. Dit sal personeel in staat stel om hulle volle potensiaal te verwesenlik in ooreenstemming met die Universiteit se bedryfsbehoefte.
- 5.3.2 Die US streef daarna om ekonomiese bemagtiging en die verwesenliking van potensiaal in die breë te bereik binne die raamwerk van gelyke toegang tot indiensneming, bevordering, opleiding en ontwikkeling.

5.4 Die benutting en bestuur van diversiteit

- 5.4.1 Die Universiteit streef daarna om 'n werkomgewing en -kultuur te ontwikkel wat nie-diskriminerend en verwelkomend van diversiteit is sodat 'n verhouding van

Die Engelse weergawe van hierdie beleid sal gesien word as die oorspronklike brondokument sou daar 'n verskil in interpretasie wees

wedersydse vertrouwe en samewerking asook selfvertroue gebou kan word asook om diskriminerende persepsies te verander.

5.4.2 Die oogmerk is om die diversiteit binne die Universiteitsomgewing met die Universiteit se funksies te integreer op 'n manier waarby die US sal baat.

6. Konflikhantering

- 6.1 Alle geskille wat uit die toepassing van hierdie beleid spruit, ongeag of dit individueel of kollektief van aard is, sal via die normale prosesse en prosedures aan die US hanteer word. Indien 'n grief met DB verband hou, sal die Bestuurder: Diensbillikheid ook ingelig word.
- 6.2 Indien nodig kan die hulp van 'n onafhanklike derde party bekom word om die geskil informeel by te lê.
- 6.3 Algemene klagtes oor onbillike diskriminasie in Universiteitswye beleide, praktyke en prosedures moet aan die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne en aan die Bestuurder: DB gerig word vir ondersoek en monitering.
- 6.4 Kwessies wat beleid en strategie beïnvloed moet verwys word na die Advieskomitee vir Billike Indiensneming (AKDB), wat aanbevelings aan die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne en die Rektor se Bestuurspan (RBS) sal voorlê.

7. Funksies en verantwoordelikhede

- 7.1 Die US Raad bevestig die strategiese belang van die DB-beleid.
- 7.2 Die Rektor dien as kurator van die DB-proses, terwyl die regstreekse verantwoordelikheid vir die bestuur van die proses en vir die ontwikkeling en deurvoering van 'n DB-plan by die Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel of sy of haar amptelike gedelegeerde berus.
- 7.3 Dekane en omgewingshoofde is gesamentlik daarvoor verantwoordelik om die beleid in hulle onderskeie fakulteite en omgewings in te stel en deur te voer, en om steunprogramme aan te bied. Dekane en omgewingshoofde aanvaar verantwoordelikheid vir die deurvoering van DB binne die Universiteit se normale besluitnemingstelsel en binne hulle eie verantwoordelikhedensentrum.
- 7.4 Die Bestuurder: DB is verantwoordelik vir die daaglikse bestuur van Billike indiensneming in samewerking met die Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne en die Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel.
- 7.5 Die Afdeling Menslike Hulpbronne ondersteun die Bestuurder: DB en aan die Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel deur sensitiwiteit by die bestuur te help kweek en eksterne tendense soos wetgewing, programontwikkeling en die verskaffing van bestuursinligting te moniteer.
- 7.6 Personeellede moet self vir hulle ontwikkeling verantwoordelikheid neem deur vir voortgesette studie in te skryf en opleidingsgeleenthede te benut om hulle eie

Die Engelse weergawe van hierdie beleid sal gesien word as die oorspronklike brondokument sou daar 'n verskil in interpretasie wees

vaardighede voortdurend te verbeter. Dekane en omgewingshoofde moet hulle personeel sover moontlik hierin ondersteun deur tyd en fasiliteite beskikbaar te stel.

- 7.7 Die AKDB is 'n komponent van die DB-proses wat vir raadplegng oor die DB-plan en verwante kwessies beskikbaar is. **(Sien AKB Opdragdokument, aanhangsel A.)**

8. Monitering

Navolging van hierdie beleid sal op veelvoudige vlakke gemoniteer word.

- 8.1 Alle lede van die RBS moet navolging van hierdie beleid moniteer, asook van die DB-planne vir die omgewings wat aan hulle verslag lewer.
- 8.2 Die AKDB verrig 'n raadgevende en 'n moniteringsfunksie wat die deurvoering van DB-prosesse aan die Universiteit betref, en inisieer aanbevelings vir beleidsaanpassings soos nodig. **(Sien AKDB Opdragdokument, aanhangsel A.)**

9. Verslaglewering

Dekane en omgewingshoofde moet jaarliks aan die Rektor verslag lewer oor vordering wat die bereiking van DB in hulle onderskeie fakulteite en omgewings betref, gemeet aan hulle KPA's. Die bereiking van diensbillikheid doelwitte moet deel van die sleutel-prestasieaanwysers van alle dekane en omgewingshoofde uitmaak.

10. Hersiening

Hierdie DB-beleid en die DB-plan is onderhewig aan hersiening en goedkeuring deur die Raad. Hersiening sal al om die vyf jaar gedoen word.

11. Ondersteunende dokumente

Itemnr.	Naam van dokument	Status <i>(bv. uitgewys, in die proses of goedgekeur)</i>
EEP0003	DiensbillikheidsplanOpdragdokument Advieskomitee oor Billike Indiensneming	
EEP0004	Kode vir Bestuurspraktyke	
AP0050		

Die Engelse weergawe van hierdie beleid sal gesien word as die oorspronklike brondokument sou daar 'n verskil in interpretasie wees

Die Engelse weergawe van hierdie beleid sal gesien word as die oorspronklike brondokument sou daar 'n verskil in interpretasie wees

EEP0002-Diensbillikheidsbeleid (June 2017)