



Kode vir Bestuurspraktyke vir Diensbillikheid

Verwysingsnommer van hierdie dokument	AP0050
HEMIS-klassifikasie	
Doel	Om 'n beleid te voorsien wat bestuurspraktyke aan die Universiteit Stellenbosch sal rig met die oog daarop om diensbillikheid en redelike voorsiening vir persone met gestremdhede te bevorder
Soort dokument	Kode
Toeganklikheid	Algemeen (ekstern en intern)
Inwerkingtredingsdatum	1 Oktober 2019
Hersieningsdatum/-frekwensie	Al om die vyf jaar, of wanneer wysigings vereis word
Vorige hersienings	November 2018
Eienaar van hierdie Kode	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Institusionele funksionaris (kurator) verantwoordelik vir hierdie Kode	Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne
Datum goedgekeur	17 September 2019
Goedgekeur deur	Rektooraat
Sleutelwoorde	kode, beleid, riglyne, regulasies, vereistes, bepalinge
Brontaal van die teks	Engels

Die kern van hierdie Kode

Die inwerkingstelling van doeltreffende strategieë vir diensbillikheid (DB) sal die Universiteit Stellenbosch (US) se oorhoofse strategiese tema van *voorkeurwerkgewer* ondersteun – veral die doelstelling om diversiteit en billikheid voorop te stel. Die Kode sal DB versnel deur die uitkakeling van onbillike diskriminasie en hindernisse wat in die US se Diensbillikheidsplan uitgewys word. Hierdie Kode lê riglyne neer om Universiteitsomgewings met die inwerkingstelling van die Diensbillikheidsplan by te staan.

1. Agtergrond

Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (RSA 1996) waarborg aan elkeen die reg op gelykheid. Dit identifiseer ook aangewese groepe (Afrikane, Indiërs, bruin persone, vroue en persone met gestremdhede) wat voorheen die ergste benadeling in alle lewensfere ervaar het en dus as deel van die transformasieproses van die land vir regstelling in aanmerking kom. Hierdie Kode vir Bestuurspraktyke ("die Kode") beoog om uitvoering te gee aan bogenoemde, sowel as aan die beskerming van LGBTIQ+-regte op grond van artikel 9(3) van die Grondwet, wat onbillike diskriminasie op grond van ras, geslag, seksuele oriëntasie en ander gronde verbied. Met die Grondwet as grondslag, is die Wet op Diensbillikheid 55 van 1998 uitgevaardig om ongelykhede en onbillike diskriminasie in die werkplek reg te stel.

Om diversiteit ooreenkomstig die US se strategiese tema van voorkeurwerkgewer te bevorder, het die Universiteit 'n omvattende Diensbillikheidsplan (DB-plan) aanvaar, wat die Departement van Arbeid (DvA) in Junie 2018 goedgekeur het. In sy DB-plan wys die Universiteit 'n aantal hindernisse uit in verband met die aanstelling van werknemers uit die aangewese groepe, sowel as die vereiste billikheidsmaatreëls om daardie hindernisse te bowe te kom.

Hierdie Kode is een van die noodsaaklike instrumente om die geïdentifiseerde hindernisse in die DB-plan te bowe te kom, en sal die proses versterk om hindernisse vir die aanstelling van werknemers uit die aangewese groepe uit te skakel.

Die Kode gee ook uitvoering aan onder meer paragraaf 7 van die Universiteit se Beleid oor Gestremdheidstoegang, in die besonder paragraaf 7.5, wat soos volg lui: "Alle departemente moet toesien dat ál hulle prosesse, protokoldokumente en prosedures aan die beginsels en bepalinge van hierdie beleid voldoen, en moet in hulle werk na gestremdheidsinsluiting streef."

Die DB-prosesse aan die US word deur die volgende verbandhoudende dokumente gerig:

- Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996;
- Wet op Hoër Onderwys 101 van 1997 (soos gewysig), Departement van Hoër Onderwys en Opleiding (DHOO);
- Statuut van die Universiteit Stellenbosch, US;
- Wet op Diensbillikheid 55 van 1998, Departement van Arbeid (DvA);
- Visie 2040 en Strategiese Raamwerk 2019–2024, US;
- Riglyne vir die Regulering van Termynaanstellings van Langer as Drie Maande, US;
- Goeiepraktykkode (GPK) vir die Integrasie van Diensbillikheid by Beleide en Praktyke van Menslike Hulpbronne, DvA;
- GPK vir die Indiënsneming van Persone met Gestremdhede, DvA;
- GPK vir Gelyke Betaling/Vergoeding vir Werk van Gelyke Waarde, DvA;
- Tegnieuse Bystandsriglyne vir die Indiënsneming van Persone met Gestremdhede, DvA;
- Diensbillikheidsbeleid en -plan, US;
- Beleid oor Gestremdheidstoegang, US;
- Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, DvA;
- personeelplanne, omgewingsplanne, en omgewings se DB-planne, US; en
- Nasionale Plan vir Hoër Onderwys, *Staatskoerant* no. 22138; SK 230 van 9 Maart 2001.

Die inwerkingstelling van DB en voldoening aan die Wet op Diensbillikheid by die Universiteit verg meer spesifieke bedryfsriglyne, wat in hierdie Kode uiteengesit word.

2. Oogmerke van die Kode

- 2.1. Bied riglyne vir die inwerkingstelling van die Universiteit se DB-beleid en -plan.
- 2.2. Skakel onbillike diskriminasie uit en bevorder DB.
- 2.3. Dien as instrument om aspekte van menslikehulpbron- (MH-)beleide en -prosedures uit te wys wat belangrik is vir DB en DB-doelwitte kan bevorder.
- 2.4. Vul die verskillende DB-verwante Universiteitsbeleide en -prosedures aan.
- 2.5. Ondersteun US-omgewings met die praktiese aspekte verbonde aan die bevordering van DB en redelike voorsiening vir persone met gestremdhede.
- 2.6. Sluit praktyke vir algemene en redelike voorsiening by alle kernbeleide en -prosedures van die Universiteit se Afdeling MH in.
- 2.7. Bepaal norme en standaarde vir maatreëls vir redelike voorsiening, hulptegnologieë en toestelle tot voordeel van persone met gestremdhede.

3. Posbeskrywing

- 3.1. 'n Templaar vir posbeskrywings is op MH se webtuiste beskikbaar.
- 3.2. Die beskrywing moet duidelik verwoord watter minimum kwalifikasies, vaardighede en vermoëns vir 'n bepaalde pos vereis word.
- 3.3. Die beskrywing moet verantwoordelikhede en kernprestasiegebiede duidelik uiteensit.
- 3.4. Die beskrywing kan na gelang van die US se bedryfsbehoefte verander.
- 3.5. Die betrokke lynbestuurder moet, met bydraes deur MH, 'n spesifieke en omvattende posbeskrywing opstel om te voorkom dat nietersaaklike faktore die werwingsproses beïnvloed.
- 3.6. Die posvereistes in die posbeskrywing moet as kontrolelys dien om aansoekers te keur.
- 3.7. Alle aansoekers moet beoordeel word volgens dieselfde vereistes en standaarde, wat in die advertensie uiteengesit moet word.
- 3.8. Die betrokke omgewing moet die voornemende posbeker se pligte ontleed om die inherente vereistes, basiese kwalifikasies en vermoëns vir die nakoming van die kernpligte van die pos te bepaal.
- 3.9. Die beskrywing moet opgestel word met die oog daarop om te voorkom dat persone met gestremdhede uitgesluit word.

4. Adverteringsproses

- 4.1. Poste op vlak 9 tot 19 kan óf intern óf ekstern, of in albei sferes, geadverteer word.
- 4.2. Eksterne posadvertensies moet op geskikte platforms geplaas word wat maksimum blootstelling aan kandidate uit die aangewese groepe sal verseker.
- 4.3. Die advertensie moet 'n kort verklaring oor die Universiteit se DB-beleid bevat. Een van die volgende formuleringe kan gebruik word:
 - 4.3.1. "Die Universiteit is verbind tot diensbillikheid (DB), en aanstellings sal ooreenkomstig die DB-plan vir die betrokke omgewing sowel as die US se

	<p>institusionele DB-plan gedoen word.”</p> <p>4.3.2. “Die Universiteit is verbind tot diensbillikheid (DB). Ooreenkomstig die US se institusionele DB-plan en die DB-plan van die betrokke omgewing, sal slegs Suid-Afrikaanse burgers uit die aangewese groepe vir aanstelling oorweeg word.”</p> <p>4.4. Die advertensie moet die minimum vereiste kwalifikasies sowel as aanbevelings vir die pos noem.</p> <p>4.5. Erkenning van vorige leer (EVL) kan toegepas word. Aansoekers moet bewyse van EVL (indien enige) by hulle aansoeke insluit. EVL behels formele erkenning van kennis of vaardighede (of albei) wat uit werksondervinding of ander informele of ongestruktureerde leerervarings verwerf is.</p> <p>4.6. Toestemming vir direkte werwing (d.w.s. sonder om te adverteer) kan versoek word indien dit met die billikheidsmaatreëls in die Universiteit se DB-plan en die DB-plan van die omgewing strook.</p> <p>4.7. Die advertensie mag nie kriteria stel wat nie met die kernpligte van die pos verband hou nie.</p> <p>4.8. Indien die advertensie ook op persone met gestremdhede afgestem is, moet inligting oor vakatures in ’n gepaste vorm (bv. braille) beskikbaar gestel word.</p>
5.	Aansoekproses
	<p>5.1. Om vir ’n pos oorweeg te word, moet kandidate om ’n bepaalde vakature aansoek doen.</p> <p>5.2. Referentverslae moet vir alle kandidate op die finale kortlys bekom word.</p> <p>5.3. Inligting oor ras, geslag of gestremdheid kan om statistiese redes aangevra word. Aansoekers behou egter die reg om sodanige inligting te weerhou.</p> <p>5.4. Die betrokke omgewing moet ’n kortlys opstel van aansoekers wat die beste aan die minimum kriteria voldoen. Indien diversiteit onvoldoende blyk te wees, moet kandidate uit die aangewese groepe voorkeur geniet.</p> <p>5.5. Ingevolge die Wet op Diensbillikheid verwys “toepaslike kwalifikasies” na enige spesifieke element of kombinasie van elemente van ’n persoon se formele kwalifikasie(s), vorige leer of tersaaklike ervaring, of die vermoë om binne ’n redelike tydperk die vermoë te verwerf om die vereiste pligte uit te voer.</p>
6.	Aanstelling van pensioenarisse (ook persone van 65 jaar of ouer wat nie US-pensioenarisse is nie)
	<p>6.1. Die Hoofdirekteur: MH moet alle aanstellings van pensioenarisse (d.w.s. persone van 65 jaar of ouer, ongeag of hulle US-pensioenarisse is of nie) in oorleg met die Direkteur: DB goedkeur.</p> <p>6.2. Indien sodanige aanstelling dalk diversifisering kan belemmer, moet die versoek vir ’n aanbeveling aan die Direkteur: DB voorgelê word voordat dit by die Hoofdirekteur: MH ingedien word.</p>
7.	Direkte werwing (aangewese groepe)
	<p>7.1. Direkte werwing of toegespitste werwing (“headhunting”) van kandidate uit die aangewese groepe kan as ’n DB-maatreël aangevoer word om diversiteit</p>

<p>ooreenkomstig die betrokke omgewing se DB-plan te versnel.</p> <p>7.2. Die Hoofdirekteur: MH moet direkte werwing in oorleg met die Direkteur: DB goedkeur.</p> <p>7.3. Kandidate vir direkte werwing moet vir 'n onderhoud genooi word om hulle aanstelbaarheid aan die hand van die posbeskrywing te bepaal, en alle daaropvolgende werwing- en keuringsprosesse wat dalk van toepassing is, moet gevolg word voordat sodanige aanstellings goedgekeur en geïmplementeer kan word.</p> <p>7.4. Indien 'n versoek vir direkte werwing afgekeur word, moet die pos geadverteer word.</p>
<p>8. Direkte werwing (nie-aangewese groepe)</p>
<p>Direkte werwing uit nie-aangewese groepe sal onder die volgende voorwaardes oorweeg word:</p> <p>8.1. Die betrokke omgewing moet 'n oortuigende rede voorlê.</p> <p>8.2. Indien die pos verband hou met 'n skaars vaardigheid, of 'n beroep waarna daar 'n groot vraag is, of albei, moet die omgewing aantoon dat die Suid-Afrikaanse mark getoets is voordat die versoek vir direkte werwing ingedien is.</p> <p>8.3. 'n Beroep word as 'n sogenaamde skaarsvaardighedsberoep beskou indien dit in die betrokke omgewingsplan gelys word.</p> <p>8.4. Die DHOO se lys skaars vaardighede dien as 'n verdere riglyn om te bepaal of skaars vaardighede ter sprake is. Die lys is op MH se webtuiste beskikbaar.</p> <p>8.5. Ongelyste vaardighede of beroepe sal slegs as sodanig gekategoriseer word indien 'n behoorlike motivering voorsien kan word.</p> <p>8.6. Motiverings vir aanstelling sonder om te adverteer moet by die Hoofdirekteur: MH ingedien word.</p> <p>8.7. Die Hoofdirekteur: MH moet die Direkteur: DB raadpleeg voordat sodanige versoeke goedgekeur of afgekeur word.</p> <p>8.8. Indien die versoek toegestaan word, moet werwing in oorleg met MH geskied.</p> <p>8.9. Die kandidaat moet vir 'n onderhoud genooi word om aanstelbaarheid aan die hand van die posbeskrywing te bepaal, en alle daaropvolgende werwing- en keuringsprosesse wat dalk van toepassing is, moet gevolg word voordat die aanstelling goedgekeur kan word.</p> <p>8.10. Indien 'n versoek vir direkte werwing afgekeur word, moet die pos geadverteer word.</p>
<p>9. Vastetermynaanstellings</p>
<p>9.1. Ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge eindig 'n vastetermyndienskontrak op 'n vasgestelde datum, nadat 'n bepaalde gebeurtenis plaasgevind het of by die voltooiing van 'n bepaalde projek.</p> <p>9.2. Hierdie bepalings oor vastetermyndienskontrakte is van toepassing op alle US-werknemers, ongeag hulle vergoedingsvlak.</p> <p>9.3. Vastetermynaanstellings moet aan hierdie Kode voldoen, sowel as aan enige ander toepaslike Universiteitsbeleide, -regulasies, -riglyne en -prosedures wat met werwing en keuring verband hou.</p> <p>9.4. Vastetermynaanstellings vir korter as drie maande:</p> <p>9.4.1. Die Universiteitsriglyne vir vastetermynaanstellings is van toepassing.</p> <p>9.4.2. Geen advertering word vereis nie.</p>

9.4.3. Posbekteërs moet geen verwagtinge koester dat hulle kontrak hernu of hulle aanstelling permanent sal word nadat die termyn wat in die kontrak bepaal word, verstryk het nie.

9.4.4. Indien die betrokke pligte ná die drie maande voortgesit moet word, moet die nuwe aanstelling aan die riglyne vir vastetermynaanstellings vir korter as twaalf maande (sien 9.5 hieronder) voldoen.

9.5. Vastetermynaanstellings vir korter as twaalf maande:

9.5.1. Die Universiteitsriglyne vir vastetermynaanstellings is van toepassing.

9.5.2. Die korrekte vastetermynkontraktvorm moet ingevul en van 'n motivering vergesel word ooreenkomstig toepaslike wetgewing en die US-riglyne waarna 9.5.1 verwys.

9.5.3. Advertering is opsioneel.

9.5.4. Posbekteërs moet geen verwagtinge koester dat hulle kontrak hernu of hulle aanstelling permanent sal word nadat die termyn wat in die kontrak bepaal word, verstryk het nie.

9.5.5. Indien die betrokke pligte ná die twaalf maande voortgesit moet word, moet die nuwe aanstelling aan die riglyne vir vastetermynaanstellings vir twaalf maande of langer (sien 9.6 hieronder) voldoen.

9.6. Vastetermynaanstellings vir langer as twaalf maande:

9.6.1. Die pos moet geadverteer word.

9.6.2. Die posbekteër kan onder die volgende voorwaardes vir 'n verdere termyn aangestel word sonder om te adverteer:

a) Die volledige werwingsproses is vir die aanvanklike aanstelling gevolg.

b) Die Kode is op die aanvanklike aanstellingsproses toegepas.

c) Die posbekteër het 'n bevredigende prestasievlak gehandhaaf.

d) Die betrokke omgewing moet 'n afskrif van die aanvanklike aanbevelingsrapport verskaf as bewys dat bostaande vereistes nagekom is.

9.6.3. Indien die betrokke pligte ná die twaalf maande voortgesit moet word en bostaande voorwaardes is nie nagekom nie, moet die pos geadverteer word.

10. Sekondêre aanstellings

10.1. Sekondêre aanstellings (bv. as koshuishoof) moet aan die Kode sowel as aan ander moontlik toepaslike Universiteitsbeleide, -riglyne en -prosedures oor werwing en keuring voldoen.

10.2. Kandidate uit die aangewese groepe moet voorkeur geniet op posvlakke waar hierdie groepe ondervteenwoordig is.

11. Vertroulikheid en openbaarmaking

11.1. Inligting oor 'n werknemer se gestremdheid kan slegs om 'n geldige rede en met die betrokke persoon se skriftelike toestemming bekom word.

11.2. Indien die curriculum vitae van 'n kandidaat op die kortlys op 'n gestremdheid dui, kan die betrokke omgewing by die aansoeker navraag doen oor die soort redelike voorsiening wat vereis sal word om billike deelname aan 'n onderhoud te verseker.

12. Werwing en keuring

- 12.1. Om DB te versnel, moet die werwing- en keuringspaneel vir 'n vakature so saamgestel word dat dit geslags- en rassediversiteit, regverdigheid en die beperking van moontlike vooroordeel in werwing- en keuringsprosesse verseker. Paneellede moet by alle fases van die proses betrokke wees, ook die finale goedkeuring van advertensies en die opstel van 'n aanvanklike kortlys. Advertensies kan elektronies deur middel van 'n omsendproses goedgekeur word.
- 12.2. US-aanstellings moet met die institusionele DB-plan en die DB-plan van die betrokke omgewing strook.
- 12.3. Op posvlakke waar diversiteit onvoldoende is, moet kandidate uit die aangewese groepe voorkeur geniet.
- 12.4. Benewens advertering, moet strategiese werwing op posvlak 9 en hoër onderneem word om aanstelbare aansoekers uit die aangewese groepe te lok.
- 12.5. Referentverslae kan nagegaan word vir die uitsluitlike doel om aansoekers se tersaaklike ervaring vir die pos en hulle werklike gedrag te bepaal.
- 12.6. Om te bepaal of die gekose adverteringstrategie die gewenste kandidate doeltreffend bereik het, moet 'n databasis saamgestel word om die getal geskikte aansoekers om geadverteerde vakatures te monitor.
- 12.7. Die betrokke omgewing moet 'n keuringsproses onderneem om aan die hand van billike kriteria 'n kortlys van kandidate op te stel.
- 12.8. Billikheidshalwe moet dieselfde kriteria wat gebruik word om die aanstelbaarheid van persone met gestremdhede te bepaal, op aansoekers sonder gestremdhede toegepas word.
- 12.9. Die omgewing moet die keuringsproses sorgvuldig opteken om te kan bewys dat hulle nie teen aansoekers met gestremdhede gediskrimineer het nie.
- 12.10. Diskriminasie op grond van 'n funksionele aantasting is redelik wanneer die aantasting verhoed dat die aansoeker aan die kernvereistes van die pos voldoen.

13. DB-mikpunte en -doelwitte

- 13.1. DB-mikpunte moet vir sowel permanente as vastetermyne personeel gestel word.
- 13.2. Die DB-mikpunte moet vooruitskouend, realisties en haalbaar wees met berekking tot wat in die betrokke arbeidsmark beskikbaar is.
- 13.3. Op posvlakke waar diversiteit onvoldoende is, moet kandidate uit die aangewese groepe voorkeur geniet.
- 13.4. Alle vastetermynaanstellings moet gemoniteer word om voldoening aan die Kode te verseker.
- 13.5. Omgewings wat nie hulle mikpunte haal of redelike vordering ten opsigte van diversiteit kan toon nie, moet 'n oortuigende rede verstrek vir enige voorgestelde aanstelling van aansoekers wat nie uit die aangewese groepe kom nie.
- 13.6. Die Universiteit se Advieskomitee oor Diensbillikheid (die Advieskomitee) vervul 'n raadplegende, moniterings- en raadgevende rol wat die inwerkingstelling van die DB-beleid en -plan betref.

13.7.	Alle omgewings moet jaarliks aan die Direkteur: DB en die Advieskomitee verslag doen oor vordering met hulle DB-planne. Die Advieskomitee moet minstens een keer per jaar 'n vorderingsverslag aan die Rektroraat voorlê.
13.8.	Rigpuntstelling vir DB-mikpunte op posvlak 1 tot 4 moet aan die hand van die nasionale ekonomies aktiewe bevolking (EAB) geskied.
13.9.	Rigpuntstelling vir DB-mikpunte op posvlak 5 tot 19 moet aan die hand van die EAB in die streek geskied.
14.	Aanstelbaarheid
14.1.	Aanstelbaarheid moet bepaal word aan die hand van kwalifikasies, toepaslike ervaring, vorige kennis en die potensiaal om die nodige vaardighede binne 'n redelike tydperk te verwerf.
14.2.	Indien alle aanstelbare kandidate uit aangewese groepe kom, moet voorkeur verleen word aan die kandidaat wat diversiteit sal verhoog.
15.	Assessering en toetsing
15.1.	Enige psigometriese assessering en ander toetsing moet aan die statutêre vereistes voldoen, en uitgevoer word om te bepaal of die aansoeker die kernpligte van die betrokke pos kan uitvoer, met of sonder redelike voorsiening.
15.2.	Psigometriese assessering en ander, verbandhoudende toetsing van werknemers is verbode, tensy die prosedure se geldigheid en betroubaarheid wetenskaplik bewys is, dit regverdig op alle werknemers toegepas kan word, nie bevooroordeel is teenoor enige werknemer nie, en gesertifiseer is deur die Raad vir Gesondheidsberoepes van Suid-Afrika wat ingevolge die Wet op Gesondheidsberoepes 56 van 1974 gestig is, of enige ander liggaam wat dalk volgens wet sodanige prosedures kan sertifiseer.
16.	Bevorderings
16.1.	Bevordering is een van die meganismes om diversifisering te versnel.
16.2.	Bevordering van akademiese personelede moet aan fakulteitspesifieke riglyne en die institusionele dokument "Riglyne vir Akademiese Aanstellings en Bevorderings" voldoen.
16.3.	MH moet 'n nuwe beleid oor die bevordering van PASD- (profesionele, administratiewe en steundienste-)personeel ontwikkel en in werking stel.
17.	Diensvoorwaardes
17.1.	Diensvoorwaardes moet deurlopend hersien word om alle praktyke uit te skakel wat onbillik op grond van ras, geslag, gestremdheid, swangerskap, MIV-status, gesinsverantwoordelikhede, huwelikstaat, kleur, geloof of godsdiens, politieke sienings, nasionaliteit, etniese of maatskaplike herkoms, seksuele voorkeur, ouderdom, persoonlike oortuigings, kultuur, taal of enige ander arbitrêre grond diskrimineer.
17.2.	Differensiasie wat vergoedingsvlakke betref, moet regverdigbaar wees aan die hand van objektiewe faktore, soos posverantwoordelikhede en die posbekteër se prestasie, wat beoordeel moet word volgens algemeen aanvaarde kriteria en ooreenkomstig die

bepalings van die Wet op Diensbillikheid, die DB-regulasies en die Goeiepraktykkode vir Gelyke Betaling/Vergoeding vir Werk van Gelyke Waarde.	
18.	Opleiding en ontwikkeling
18.1.	MH se oriënteringsprogram en induksieopleiding vir nuwe werknemers op omgewingsvlak moet toeganklik wees vir, en redelike voorsiening maak vir die behoeftes van, werknemers met gestremdhede.
18.2.	Die omgewings moet in samewerking met die Universiteit se Eenheid vir Gestremdhede en DB-kantoor gestremdhedsensitiserings by hulle induksieprogramme en alle ander tersaaklike opleidingsprogramme insluit.
18.3.	Alle werknemers moet toegang hê tot opleiding- en ontwikkelingsgeleenthede wat vry is van onbillike diskriminasie.
18.4.	Werknemers uit die aangewese groepe moet voorkeur geniet in die keuringsproses vir opleiding en ontwikkeling met inagneming van die bedryfsvereistes van die bepaalde pos en die Universiteit se DB-plan.
18.5.	Alle opleiding- en ontwikkelingsprogramme moet voortdurend geëvalueer word om te verseker dat dit doeltreffend is en die oogmerke van die US se DB-plan ondersteun.
18.6.	Lynbestuurders moet oorleg pleeg met werknemers met verklaarde gestremdhede om insette oor hulle spesifieke behoeftes vir loopbaanontwikkeling en -bevordering te bekom.
19.	Prestasiebestuur (in soverre dit met DB verband hou)
19.1.	Die US beskou transformasie (met inbegrip van DB) as 'n kerndeel van die kernprestasiegebiede (KPG's) van omgewingshoofde en personeellede wat gedelegeerde bevoegdhede uitoefen. KPG's maak deel uit van elke US-werknemer se werksooreenkomste, en spesifieke transformasieprestasieaanwysers moet deel uitmaak van die werksooreenkomste met omgewingshoofde en personeellede wat gedelegeerde bevoegdhede uitoefen.
19.2.	'n Gewig van tussen 20% en 25% moet aan die transformasie-KPG gekoppel word.
19.3.	Die transformasie- en DB-prestasie van omgewingshoofde en personeellede wat gedelegeerde bevoegdhede uitoefen, moet jaarliks deur hulle bestuurders beoordeel word.
20.	Diensbeëindiging
20.1.	Uittreeonderhoude moet gevoer word om die redes te bepaal waarom 'n werknemer die US se diens verlaat.
20.2.	Die MH-praktisyn wat verantwoordelik is vir die omgewing waaruit 'n werknemer bedank, moet die persoon vir 'n uittreeonderhoud nooit.
20.3.	Diensbeëindiging omdat 'n werknemer ongeskik verklaar is of nie meer in staat is om die werk te verrig nie, moet regverdig wees ingevolge sowel die Wet op Arbeidsverhoudinge as die Wet op Diensbillikheid.
20.4.	Alle redelike pogings moet aangewend word om werknemers uit die aangewese groepe te behou.

21. Hulptoestelle en steundienste
<p>21.1. Hulptoestelle vir werknemers met gestremdhede ressorteer onder twee algemene kategorieë, naamlik dié vir 'n selfstandige leefstyl en dié vir werk.</p> <p>21.2. Die verkryging van en wegdoening met toestelle moet aan die US se finansiële beleide en prosedures voldoen, en die voorsiening van sodanige toestelle moet regverdig, billik, deursigtig en kostedoeltreffend wees.</p> <p>21.3. Werknemers met gestremdhede is persoonlik aanspreeklik vir die herstel en instandhouding van hulle persoonlike hulptoestelle (d.w.s. vir 'n selfstandige leefstyl).</p> <p>21.4. Die Universiteit is verantwoordelik vir die roetine-instandhouding en herstel van werkverwante hulptoestelle.</p> <p>21.5. Indien werknemers opleiding vereis om 'n hulptoestel te gebruik (bv. visueel gestremde werknemers wat opleiding met hulle gidshond moet ondergaan), moet hulle hanteer word soos enige US-werknemer wat ingevolge die Personeelontwikkelingsbeleid opleiding vereis.</p>
22. Begroting- en hulpbrontoekenning vir hulptoestelle of steundienste
<p>22.1. Begrotingstoekennings moet met die US se finansiële model strook. Alle verantwoordelikhedsentrusse (VS'e) en fakulteite moet hulle verpligtinge binne hulle begrotings sowel as die volledige implikasie van hulle begrotings, met inbegrip van voorsiening vir gestremdhede, bestuur.</p> <p>22.2. Alle VS'e moet werksomgewings voorsien wat redelike voorsiening maak vir persone met gestremdhede.</p> <p>22.3. Die volgende faktore moet begrotingsvoorsiening vir hulptoestelle rig:</p> <p>22.3.1. die getal huidige werknemers met gestremdhede, en die redelike voorsiening wat hulle vereis;</p> <p>22.3.2. die individuele behoeftes van werknemers met gestremdhede;</p> <p>22.3.3. bestaande fisiese en kommunikasiehindernisse in die werksomgewing;</p> <p>22.3.4. die kernvereistes van die betrokke pos.</p>
23. DB-planne
<p>23.1. DB-planne moet op sowel institusionele as omgewingsvlak ontwikkel en in werking gestel word.</p> <p>23.2. Die Direkteur: DB is daarvoor verantwoordelik om die institusionele DB-plan met bydraes uit die omgewings se DB-planne op te stel.</p> <p>23.3. Die omgewingshoofde is daarvoor verantwoordelik om hulle onderskeie DB-planne te ontwikkel en in werking te stel.</p> <p>23.4. 'n DB-plan vir elke fakulteit en PASD-omgewing moet jaarliks saamgestel en by hulle onderskeie omgewingsplanne ingesluit word.</p>
24. Aanbevelings vir aanstelling of bevordering, of albei
<p>24.1. 'n Omgewing se diversiteitsprofiel moet aan die hand van die volgende beoordeel word om te bepaal of die omgewing redelike vordering maak in dié verband:</p>

<p>24.1.1. die ras- en geslagsprofiel op die posvlak van 'n geadverteerde pos – vir PASD-omgewings moet die diversiteitsprofiel van die spesifieke afdeling in die VS gebruik word; vir fakulteite moet die diversiteitsprofiel van die departement gebruik word; en</p> <p>24.1.2. die ras- en geslagsprofiel van die VS in die geheel – vir PASD-omgewings moet die diversiteitsprofiel van die VS gebruik word; vir fakulteite moet die diversiteitsprofiel van die fakulteit in die geheel gebruik word.</p> <p>24.2. Waar diversiteit onvoldoende is, moet kandidate uit die aangewese groepe voorkeur geniet.</p> <p>24.3. Indien alle aanstelbare kandidate uit die aangewese groepe kom, moet voorkeur gegee word aan diegene uit die swaks verteenwoordigde aangewese groep in daardie omgewing.</p>
<p>25. Opvolgingsbeplanning</p>
<p>25.1. Opvolgingsbeplanning val onder die oorhoofse eienaarskap van lynbestuur, word deur topbestuur voortgedryf en deur MH gerig en ondersteun.</p> <p>25.2. Die opvolgingsplan moet met die omgewing se DB-plan strook en op die US se langtermyn- strategiese vereistes ingestel wees.</p> <p>25.3. Die omgewings moet sorg dat bevoegdheid verdiep word in kern- akademiese en PASD-poste waar vaardighede sowel noodsaaklik as skaars is.</p> <p>25.4. Omgewings moet deur middel van proaktiewe en doelbewuste beplanning volgehoue en doeltreffende kontinuïteit verseker indien posbekleërs in sulke uitgesoekte poste hulle poste ontruim.</p> <p>25.5. Die bestuur moet die kernposte bepaal wat die Universiteit kwesbaar sou laat indien die posbekleërs hulle poste sou ontruim, en vir wie daar geen moontlike opvolgers is wat bevoeg genoeg is nie.</p> <p>25.6. 'n Geskikte mentor of afrigter moet aangewys word om vordering met die opvolgingsplan in samewerking met die lynbestuurder te monitor en daarvoor verslag te doen.</p>
<p>26. Ekonomies aktiewe bevolking</p>
<p>26.1. Artikel 15 van die Wet op Diensbillikheid vereis dat aangewese werkgewers maatreëls vir regstellende aksie instel wat ontwerp is om te verseker dat toepaslik gekwalifiseerde persone uit die aangewese groepe gelyke indiensnemingsgeleenthede ontvang en billik verteenwoordig word op alle beroepsvlakke in die arbeidsmag van daardie werkgewer.</p> <p>26.2. Die US bepaal billike verteenwoordiging ingevolge artikel 15 van die Wet op Diensbillikheid aan die hand van die statistiese verspreiding van die nasionale en streeksdemografie van die ekonomies aktiewe bevolking (EAB), en wel soos volg:</p> <p>26.2.1 Posvlak 1 tot 4 – die nasionale EAB word toegepas.</p> <p>26.2.2 Posvlak 5 to19 – die EAB vir die streek word toegepas.</p> <p>26.2.3 Die Universiteit gebruik die EAB as 'n rigpunt vir die ontleding van die arbeidsmag om die graad van diversiteit ten opsigte van verskillende aangewese groepe te bepaal.</p>

26.2.4	Hierdie rigpunt dien ook as rigsnoer vir die Universiteit in die vasstelling van selfopgelegde numeriese doelwitte en mikpunte in die strewe na 'n billike en gediversifiseerde arbeidsmag.
26.2.5	Aangesien Statistiek Suid-Afrika nie die EAB vir persone met gestremdhede beskikbaar het nie, is 'n mikpunt van 2% vir persone met gestremdhede op alle posvlakke gestel.
27. Interne talentontwikkelings- (ITO)-inisiatiewe (“grow our own timber”)	
27.1.	Aanstellings wat uit ITO-inisiatiewe spruit, kan op hetsy 'n vastetermyn- óf permanente grondslag gedoen word.
27.2.	Werwing of toegespitste werwing van jong akademici en PASD-kandidate uit die aangewese groepe kan deur middel van ITO-inisiatiewe onderneem word as 'n DB-maatreël om diversiteit te versnel.
27.3.	Die riglyne vir direkte werwing uit die aangewese groepe (sien paragraaf 7) en die riglyne vir vastetermynaanstellings (sien paragraaf 9) is te alle tye van toepassing.
27.4.	Werwing of toegespitste werwing van jong akademici/PASD-kandidate uit nie-aangewese groepe kan ook deur middel van IOT-inisiatiewe onderneem word, onderworpe aan die riglyne vir direkte werwing uit nie-aangewese groepe (sien paragraaf 8 en 9).
27.5.	IOT-vastetermynaanstellings kan vir permanente aanstelling oorweeg word sonder dat die pos weer geadverteer word, mits daar met die aanvanklike aanstelling aan ál bostaande kriteria voldoen is.
28. Indiensneming van nie-Suid-Afrikaners	
28.1.	Die Universiteit se internasionaliseringstrategie dien as roetekaart vir die insluiting van 'n internasionale dimensie by die verskillende omgewingsplanne. Die US se visie is om wêreldwyd erkenning te geniet en bekend te wees as 'n betroubare wêreldspeler en 'n voorkeurvennoot in Afrika. Om hierdie doelstellings te konsolideer, erken die Kode dat die Universiteit in sommige gevalle skaars vaardighede van nie-Suid-Afrikaners sal moet bekom.
28.2.	Ingevolge die Immigrasiewet 13 van 2002 het buitelanders al die regte, voorregte, pligte en verpligtinge van burgers. Van besondere belang is dat die Immigrasiewet hierdie reg uitdruklik beperk in die sin dat 'n nie-Suid-Afrikaner nie die regte, voorregte en pligte kan hê wat wetgewing of die Grondwet uitdruklik aan Suid-Afrikaanse burgers toeken nie (artikel 25(1)).
28.3.	Nie-Suid-Afrikaners word nie ingevolge die Wet op Diensbillikheid as lede van aangewese groepe beskou nie, maar word nogtans ingesluit by die verskillende verslae wat aan die DvA voorgelê word. Aangesien die regulasies ingevolge die Wet op Diensbillikheid daarvoor voorsiening maak dat die Universiteit inligting oor nie-Suid-Afrikaners afsonderlik aanteken en rapporteer, word hulle nie vir die doel van regstellende aksie in aanmerking geneem nie, en kan hulle nie as lede van aangewese groepe beskou of by die vasstelling van numeriese doelwitte ingereken word nie.
28.4.	Die Universiteit moet voorkeur verleen aan die indiensneming van Suid-Afrikaanse burgers bo nie-Suid-Afrikaners. Die Universiteit moet hom kragtens die Wet op Werkverskaffingsdienste 4 van 2014 daarvan vergewis dat daar niemand anders in

die Republiek is met die gepaste vaardighede om 'n vakature te vul nie voordat hy 'n nie-Suid-Afrikaner kan werf.

- 28.5. Om die gevaar van moontlike litigasie te beperk, moet omgewings toesien dat advertensies vir vakatures dit duidelik stel dat “persone uit die aangewese groepe” voorkeur sal geniet *bo nie-Suid-Afrikaners* waar DB-teikens 'n faktor. Waar DB-teikens nie 'n faktor is nie, sal Suid-Afrikaners voorkeur geniet *bo nie Suid-Afrikaners*.

29. Verbandhoudende dokumente

Itemnommer	Dokumentnaam	Status (bv. geïdentifiseer, in die proses, of goedgekeur)
EEP0001	Diensbillikheidsbeleid 2016–2020	Goedgekeur
EEP0002	Diensbillikheidsplan 2016– 2020	Goedgekeur

30. Woordelys

30.1 Toegang verwys na 'n manier of metode om:

- 30.1.1 'n fisiese ruimte, gebou, fasiliteit of diens maklik en veilig te nader, te bereik, te betree, te benut en daarby baat te vind;
- 30.1.2 inligting op te spoor, te bekom, te verstaan en gepas te benut;
- 30.1.3 aan ekonomiese, sosiale, kulturele en politieke bedrywighede deel te neem; en
- 30.1.4 regte en verantwoordelikhede te geniet en uit te oefen.

30.2 Toeganklikheid verwys na die mate waarin persone met spesiale behoeftes of gestremdhede aspekte van die samelewing op gelyke vlak, maklik, veilig en gepas kan benut of bekom, en die mate waarin 'n omgewing, diens of produk toegang aan soveel moontlik persone bied, veral persone met gestremdhede.

30.3 Maatreëls vir regstellende aksie is bedoel om te verseker dat toepaslik gekwalifiseerde werknemers uit die aangewese groepe gelyke indiensnemingsgeleenthede ontvang en in alle beroepskategorieë en op alle vlakke van die arbeidsmag billik verteenwoordig word. Sodanige maatreëls moet insluit:

- 30.3.1 die uitwys en uitskakeling van hindernisse wat die aangewese groepe nadelig beïnvloed;
- 30.3.2 die bevordering van diversiteit;
- 30.3.3 redelike voorsiening vir persone uit die aangewese groepe;
- 30.3.4 die behoud, opleiding en ontwikkeling van persone uit die aangewese groepe (met inbegrip van vaardighedsontwikkeling); en
- 30.3.5 voorkeurbehandeling en numeriese doelwitte om billike verteenwoordiging te verseker.

30.4 Hulptoestelle en -tegnologieë is hoofsaaklik bedoel om 'n individu se funksionering en selfstandigheid te handhaaf of te verbeter ten einde deelname te fasiliteer en

algehele welstand te verhoog. Sodanige hulpmiddels kan ook aantastings en sekondêre gesondheidsprobleme help voorkom. Voorbeelde van hulptoestelle en -tegnologieë is rolstoele, prosteses, gehoorapparate, visuele hulpmiddels en gespesialiseerde rekenaarsagteware en -hardeware wat mobiliteit, gehoor, sig of kommunikasievermoëns verhoog.

- 30.5 Aangewese groepe** beteken vroue, persone met gestremdhede en swart mense (d.w.s. swart Afrikane, bruin mense, Indiërs en Asiërs) wat natuurlike persone is en deur geboorte of afstamming burgers van die Republiek van Suid-Afrika is; of wat burgers van die Republiek van Suid-Afrika is deur naturalisasie wat plaasgevind het voordat die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996, in werking getree het (d.w.s. voor 4 Februarie 1997); of wat op die inwerkingtreddingsdatum van die Grondwet burgers van die Republiek van Suid-Afrika geword het, maar wat voor daardie datum daarop geregtig sou gewees het om burgerskap deur naturalisasie te bekom indien die apartheidsbestel nie van krag was nie.
- 30.6 Gestremdheid** verwys na:
- 30.6.1 'n liggaamlike of geestelike aantasting;
 - 30.6.2 'n langtermyn- of herhalende aantasting;
 - 30.6.3 'n aantasting wat 'n persoon se vooruitsigte op indiensneming of bevordering by die werkplek aansienlik beperk; of
 - 30.6.4 'n toestand wat deur 'n ongeluk, trauma, genetica of 'n siekte veroorsaak is en wat 'n persoon se mobiliteit, gehoor, sig, spraak of intellektuele of emosionele funksionering kan beperk.
- 30.7 Werkverwante hulptoestelle** bied spesifieke ondersteuning in die werkplek, waarsonder werknemers met gestremdhede nie hulle pligte kan uitvoer nie of die gehalte van hulle prestasie ernstig in gedrang sal kom. Die Universiteit is daarvoor verantwoordelik om sulke toestelle te verskaf, wat insluit diktafone, rekenaars met stemaktivering, teksvergrotingstoestelle, rolstoele en telefoontikmasjiene sowel as skryfhulp.
- 30.8 Kernposvereistes** verwys na die vaardighede, kennis of ervaring wat 'n persoon nodig het om 'n sekere werk te doen.
- 30.9 Hulptoestelle vir 'n selfstandige leefstyl** is eiesoortig aan 'n individu in die sin dat dit vir 'n bepaalde persoon of werknemer voorgeskryf word en slegs deur hom/haar gebruik kan word om 'n selfstandige lewe te lei. Sulke hulpmiddels ondersteun persone met gestremdhede in alle opsigte van die lewe, waaronder persoonlike onafhanklikheid, en sluit kunsledemate, gehoorapparate, prosteses, rolstoele en wit kieres in. Die Universiteit het geen verantwoordelikheid om hierdie tipe toestelle te voorsien nie.
- 30.10 Nie-Suid-Afrikaner** is 'n inklusiewe benaming wat by die Universiteit gebruik word om na buitelanders (ingevolge die omskrywing in die Wet op Diensbillikheid) te verwys.
- 30.11 Redelike voorsiening** verwys na aanpassings of veranderinge aan die manier waarop die kernpligte van 'n pos normaalweg uitgevoer word en wat 'n toepaslik gekwalifiseerde persoon met gestremdhede in staat stel om op dieselfde standaard as iemand sonder sodanige gestremdhede te presteer.
- 30.12 Erkennung van vorige leer (EVL)** is 'n proses om persone te assesser wat deur informele, nie-formele of ervaringsleer vaardighede en kennis opgedoen het met die

oog daarop om aan hulle erkenning te verleen en krediete toe te ken vir sodanige leer wat aan die vereistes vir 'n NKR-geregistreeerde kwalifikasie of 'n deel daarvan voldoen. Persone verdien krediet vir hulle vermoëns en vaardighede, selfs al is dit deur informele onderwys, in die loop van hulle werklewens of deur deelname aan samelewing- en gemeenskapsgebaseerde bedrywighede buite formele leerinstellings verwerf.

30.13 Toepaslik gekwalifiseerd word in die Wet op Diensbillikheid omskryf as 'n element of enige kombinasie van elemente van 'n persoon se formele kwalifikasies, vorige leer of tersaaklike ervaring, en ook die vermoë om binne 'n redelike tydperk die vermoëns te verwerf om die betrokke plig uit te voer.

30.14 Universele toegang beteken dat kulturele, fisiese, sosiale en ander hindernisse uit die weg geruim is wat mense (ook persone met gestremdhede) andersins daarvan sou weerhou het om die verskillende stelsels in 'n samelewing wat vir ander burgers en inwoners beskikbaar is, te betree, te gebruik of daarby baat te vind. Wanneer toeganklikheid ontbreek of toegang ontnem word, beteken dit dat sommige lede van 'n gemeenskap (soos persone met gestremdhede) geleenthede ontsê word om op gelyke vlak met ander om te gaan, wat op sigself 'n vorm van onbillike diskriminasie uitmaak. (Sien ook die Universiteit se Beleid oor Gestremdheidstoegang.)

30.15 Universele ontwerp beteken dat produkte, omgewings, programme en dienste ontwerp word om vir alle mense, in die grootste mate moontlik, gebruikervriendelik te wees sonder dat dit aanpassing of gespesialiseerde ontwerp verg. Universele ontwerp mag nie hulptoestelle vir sekere groepe persone met gestremdhede uitsluit waar sulke toestelle vereis word nie.