

UNIVERSITEIT VAN PRETORIA

BELEID OOR ONBILLIKE DISKRIMINASIE OP GROND VAN RAS

1. FILOSOFIE

1.1 Die Universiteit van Pretoria:

is 'n akademiese en opvoedkundige instelling wat daarna streef om 'n nie-rassistiese, nie-diskriminerende werk-, woon- en leeromgewing vir werknemers en studente te skep waarin dit vir elkeen moontlik is om sy/haar volle potensiaal te verwesenlik;

erken dat die beskerming van menswaardigheid en die ontmoediging van krenkende handelingte 'n integrale deel is van sodanige omgewing;

erken dat onbillike diskriminasie op grond van ras op 'n onaanvaarbare wyse inbreuk maak op die kernwaardes van integriteit, menswaardigheid, privaatheid, gelykheid en wedersydse respek;

ondersteun die beginsels soos neergelê in die Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie Nr 4 van 2000, asook die Grondwet.

1.2 Die Universiteitsraad, Hoofbestuur, werknemers en studente is medeverantwoordelik vir die bestryding van rassiediskriminasie op kampus. Om hierdie verantwoordelikheid na te kom, het die Universiteitsgemeenskap op die volgende beleid ooreengekom.

2. DEFINISIES

2.1 Onbillike diskriminasie op grond van ras

Enige handeling wat 'n individu se reg op 'n nie-rassistiese, nie-diskriminerende werk-, woon- en leeromgewing skend, insluitende:

- 2.1.1 die maak van enige propaganda of die voorstelling van 'n idee met betrekking tot die meerderwaardigheid of minderwaardigheid van 'n persoon se ras, insluitende die aanmoediging van of deelname aan enige vorm van rassegeweld;
- 2.1.2 die betrokkenheid by enige aktiwiteit wat ten doel het om eksklusiwiteit op grond van ras te bevorder, of tot bevordering daarvan lei;
- 2.1.3 die uitsluiting van mense van 'n spesifieke rassegroep onder enige reël of praktyk wat regmatig voorkom, maar inderdaad daarop gerig is om 'n spesifieke rassegroep uit te sluit;
- 2.1.4 die lewering van minderwaardige dienste aan enige rassegroep, vergeleke met dié van 'n ander rassegroep;
- 2.1.5 die weiering op grond van ras tot geleenthede, insluitende toegang tot dienste of kontraktuele geleenthede om 'n diens te lewer.

2.2 **Viktimisering**

Onregmatige vooroordeel (of dreigement daartoe) teenoor 'n persoon (personeellid of student) wat sy/haar regte uitoefen of afdwing, of poog om dit uit te oefen of af te dwing.

2.3 **Personeellid**

'n Persoon wat deur die Raad in diens van die Universiteit aangestel is.

2.4 **Student**

'n Persoon wat ingevolge die regulasies van die Universiteit as 'n student geregistreer is.

3. BELEID

- 3.1 Alle vorme van onbillike diskriminasie op grond van ras en/of verwante viktimisering, soos uiteengesit in paragraaf 2 hierbo, binne die jurisdiksie van die Universiteit van Pretoria, is onregmatig en derhalwe verbode.
- 3.2 Benewens enige moontlike strafregtelike of sivilregtelike sanksie, kan 'n persoon wat hom/haar aan sodanige gedrag skuldig maak, onderwerp word aan 'n dissiplinêre ondersoek in ooreenstemming met die toepaslike Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente, na gelang van omstandighede. By skuldigbevinding, kan die persoon in die geval van 'n personeellid, ontslaan word of in die geval van 'n student, uit die Universiteit geskors word.
- 3.3 Die Universiteitsraad en Hoofbestuur is regtens verplig om toe te sien dat alle klagtes van rasseteistering en/of verwante viktimisering ondersoek word en ingevolge hierdie beleid en gepaardgaande prosedures hanteer word.

4. PERSONEEL VERANTWOORDELIK VIR DIE IMPLEMENTERING VAN DIE BELEID

4.1 Die Beskermingsbeampte

- 4.1.1 'n Personeellid sal deur die Raad as Beskermingsbeampte aangestel of aangewys word en hierdie aanstelling of aanwysing sal onderhewig wees aan die statute en regulasies wat op die Universiteit van toepassing is en wat van tyd tot tyd gewysig mag word.
- 4.1.2 Die Beskermingsbeampte moet toesien dat die beleid oor onbillike diskriminasie op grond van ras en/of verwante viktimisering geïmplementeer word.

Die Beskermingsbeampte sal direk aan die Visekanselier en Rektor, of 'n persoon deur hom/haar aangewys, rapporteer.

4.2 **Studenteraadslid**

4.2.1 Die Beskermingsbeampte is, in samewerking met die Studenteraadslid vir Veiligheid en Sekuriteit en die Arbeidsverhoudingebeampte verantwoordelik vir die bekendmaking van die beleid en vir opleidingsprogramme ten opsigte van onbillike diskriminasie op grond van ras.

4.2.2 Wanneer 'n student een van die partye in 'n klagte is, soos bedoel in hierdie beleid, sal die Studenteraadslid vir Veiligheid en Sekuriteit *ex officio* geregtig wees om by alle verrigtinge ingevolge hierdie beleid teenwoordig te wees.

4.3 **Arbeidsverhoudingebeampte**

4.3.1 Die Beskermingsbeampte is, in samewerking met die Studenteraadslid vir Veiligheid en Sekuriteit en die Arbeidsverhoudingebeampte verantwoordelik vir die bekendmaking van die beleid en vir opleidingsprogramme ten opsigte van onbillike diskriminasie op grond van ras.

4.3.2 Wanneer 'n personeellid een van die partye in 'n klagte is, soos bedoel in hierdie beleid, sal die Arbeidsverhoudingebeampte *ex officio* geregtig wees om by alle verrigtinge ingevolge hierdie beleid teenwoordig te wees.

5. **KLAGTES EN PROSEDURES**

5.1 Alle klagtes wat op onbillike diskriminasie op grond van ras en/of verwante viktimisering betrekking het, kan by die volgende persone ingedien word:

5.1.1 Die Beskermingsbeampte;

5.1.2 Beamptes soos van tyd tot tyd deur die Beskermingsbeampte aangewys;

5.1.3 Studenteraadslid vir Veiligheid en Sekuriteit, waar een van die partye in die klagte 'n student is;

- 5.1.4 Die Arbeidsverhoudingebeampte, waar een van die partye in die klagte 'n personeellid is;
- 5.2 Alle klagtes soos bedoel in 5.1 moet, met inagneming van die ernstigheidsgraad van die klagte, binne 'n redelik tyd na die Beskermingsbeampte verwys word.
- 5.3 Die Beskermingsbeampte moet, sodra 'n klagte ingedien is, 'n voorlopige ondersoek doen om die *prima facie* geldigheid al dan nie van die klagte te beoordeel.
- 5.4 Die Beskermingsbeampte het die reg om persone te ondervra ten einde vas te stel of daar *prima facie* bewyse is van die oortreding van hierdie beleid.
- 5.5 Die klagte, die name van die persone betrokke en die verrigtinge tydens die voorlopige ondersoek moet as streng vertroulik hanteer word. Indien die klaer egter met opset nie die vertroulikheidsbeginsel gedurende die voorlopige ondersoek nakom nie, is die klaer nie meer geregtig op die beskerming daaronder voorsien nie. Die verstrekking van inligting ten einde 'n regsverpligting na te kom, sal nie as 'n verbreking van die vertroulikheidsbeginsel beskou word nie.
- 5.6 Indien die Beskermingsbeampte van oordeel is dat daar geen *prima facie* saak ten gunste van die klaer is nie, sal die Beskermingsbeampte die klagte afwys en skriftelike redes in die verband verskaf.
- 5.7 Indien die klaer, na ontvangs van die skriftelike redes soos in 5.6 bedoel, steeds van oordeel is dat die beleid oortree is, kan hy/sy appèl by die Visekanselier en Rektor/Registrateur aanteken wat die aangeleentheid na goeë dunde sal hanteer.
- 5.8 Indien die klaer 'n klagte kwaadwilliglik indien, kan hy/sy onderwerp word aan 'n dissiplinêre ondersoek in ooreenstemming met die toepaslike Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente, na gelang van omstandighede.
- 5.9 Indien die Beskermingsbeampte van oordeel is dat daar 'n *prima facie* oortreding van die beleid is, moet hy/sy, met die toestemming van die klaer, een van die volgende prosedures volg:

6. MEDIASIE

- 6.1 Die Beskermingsbeampte tree in gesprek met die klaer en die aangeklaagde welke gesprek vertroulik en sonder vooroordeel sal geskied.
- 6.2 Indien die partye tot 'n vergelyk kom oor die feitelike gebeure en 'n oplossing vir die aangeleentheid vind, word die saak op hierdie wyse afgehandel.
- 6.3 Die inhoud van die ooreenkoms tussen die partye sal nie bekendgemaak word nie.
- 6.4 Die Beskermingsbeampte is verplig om volledige rekords van ooreenkomste van hierdie aard te hou.
- 6.5 In die geval waar die aangeklaagde tydens 'n dissiplinêre ondersoek van 'n tweede of verdere oortreding van hierdie beleid skuldig bevind word, mag die inhoud van die ooreenkomste waarby die aangeklaagde 'n party was, na skuldigbevinding en voor daar op 'n sanksie besluit word, by genoemde dissiplinêre ondersoek bekendgemaak word.
- 6.6 Die Beskermingsbeampte is verplig om toe te sien dat enige ooreenkoms tussen die partye regverdig en versoenbaar is met die doelstellings van hierdie beleid.

7. DISSIPLINÊRE ONDERSOEK

- 7.1 Indien die klaer nie die proses van mediasie wil volg nie, of waar die proses van mediasie onsuksesvol is, kan die klaer die Beskermingsbeampte versoek om die klagte na die Visekanselier en Rektor/Registrateur te verwys wat die klagte verder as 'n dissiplinêre aangeleentheid ingevolge die Universiteit se bestaande dissiplinêre kodes en praktyke hanteer.
- 7.2 Indien die Beskermingsbeampte van oordeel is dat 'n persoon weens moontlike intimidasie of viktimisering huiwerig is om 'n klag in te dien of daarmee voort te gaan, kan die Beskermingsbeampte op sy/haar eie inisiatief die aangeleentheid na die Visekanselier en Rektor/Registrateur verwys, wat die klagte verder as 'n dissiplinêre aangeleentheid ingevolge die Universiteit se bestaande dissiplinêre kodes en praktyke hanteer.

- 7.3 Die vertroulikheidsbeginsel, soos bedoel in 5.5, geld nie tydens 'n dissiplinêre ondersoek soos bedoel in die Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente nie, na gelang van omstandighede.
- 7.4 Die voorlopige ondersoek, soos bedoel in 5.5, dien *mutatis mutandis* as 'n voorlopige ondersoek soos bedoel in die Dissiplinêre Kode vir Personeel of Studente, na gelang van omstandighede.
- 7.5 Die Beskermingsbeampte kan, met die toestemming van die klaer, benewens die proses van mediasie en dissiplinêre optrede, voorstelle aan die Visekanselier en Rektor/Registrateur maak ingevolge waarvan probleme voortspruitend uit die klagtes opgelos kan word.
- 7.6 Die voorstelle, soos in 7.5 bedoel, mag nie lei tot moontlike vooroordeel teenoor 'n aangeklaagde sonder dat hy/sy die geleentheid gegee is om sy/haar kant van die saak te stel nie.
- 7.7 Die Beskermingsbeampte moet toesien dat daar geen onredelike oponthoud met die ondersoek, voortsetting of afhandeling van enige klagte is nie.
- 7.8 Die Beskermingsbeampte moet binne 'n redelike tyd terugvoer aan die klaer gee oor die vordering met en voortsetting van die ondersoek.

8. RAADSLID

- 8.1 Indien 'n klag teen 'n Raadslid ingedien word, moet die saak na die Menslikehulpbronkomitee van die Raad verwys word om ondersoek in te stel en die saak namens die Raad af te handel. Die Komitee sal sy eie prosedures bepaal met inagneming van die reëls van natuurlike geregtigheid.
- 8.2 Indien 'n lid van die Menslikehulpbronkomitee betrek word, moet hy/sy hom-/haarself van hierdie proses onttrek.

9. GELYKHEIDSHOWE

Indien die klaer steeds verontreg voel na afloop van die proses van mediasie en/of dissiplinêre optrede, sal die Beskermingsbeampte hom/haar inlig van die proses wat gevolg moet word ingevolge Hoofstuk 4 van Wet 4, 2000 om die aangeleentheid na die Gelykheidshof te verwys.

10. MAATSKAPLIKE HULP

Waar die Beskermingsbeampte dit nodig ag, kan enige slagoffer van rasseteistering of verwante viktimisering vir berading, hulp en ondersteuning verwys word. In die geval van studente, kan die slagoffer na die Afdeling vir Studenteondersteuning van die Universiteit verwys word of, in die geval van werknemers, na EAP@UP (die werknemerhulpprogram).

11. VERSLAGLEWERING

Die Beskermingsbeampte moet jaarliks volledig verslag doen oor die werksaamhede van die Beskermingsbeampte en die mate waarin die beleid oor onbillike diskriminasie op grond van ras uitgevoer is. Die verslag word gerig aan die Visekanselier en Rektor en moet voor die Raad en die Verteenwoordigende Studenteraad van die Universiteit ter tafel gelê word.

12. VERKLIKKERBELEID

Die verklikkerprosedure soos vervat in die Verklikkerbeleid kan deur derde partye gevolg word om gevalle van rasseteistering aan te meld.

AANMELDING VAN KLAGTES 2016

Naam	Fakulteit/ Departement/ Afdeling	Gebou	Tel no	E-pos
BESKERMINGSBEAMPTE				
Mev E Gardiner	Regsdienste	Administrasiegebou Kamer 5-4 Hatfieldkampus	012 420 3073	elize.gardiner@up.ac.za
STUDENTERAADSLID				
Mr B Nkala	Fasiliteite, Veiligheid en Sekuriteit	Roosmaryn Kamer 2-17 Hatfieldkampus	012 420 6575	src.facilities@tuks.co.za
ARBEIDSVERHOUDINGE				
Mnr M Sekobelo	Arbeidsverhoudinge	Administrasiegebou Kamer 4-47 Hatfieldkampus	012 420 2157	makgabo.sekobelo@up.ac.za