



**NWU**®

NORTH-WEST UNIVERSITY  
NOORDWES-UNIVERSITEIT  
YUNIBESITI YA BOKONE-BOPHIRIMA

## **BELEID OOR GESLAGSGEBASEERDE GEWELD**

<b>Verwysingsnommer</b>	3P_3.13C
<b>Verantwoordelike uitvoerende bestuurder</b>	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur Uitvoerende Direkteur: Studentelewe
<b>Beleideienaar</b>	Direkteur: Werknemer verhoudinge Direkteurs: Studentelewe
<b>Verantwoordelike afdeling</b>	Einheid vir Werknemer verhoudinge Studentelewe Beskermingsdienste
<b>Status</b>	Goedgekeur
<b>Goedgekeur deur</b>	Raad
<b>Datum van goedkeuring</b>	17 Junie 2021
<b>Datum van wysigings</b>	
<b>Hersieningsdatum</b>	2024

## **BELEID OOR GESLAGSGEBASEERDE GEWELD**

### **Aanhef**

Teen die agtergrond van die droom om 'n internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en 'n sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit (NWU) hierdie beleid op 17 Junie 2021 aanvaar met die doel om die hantering van geslagsgebaseerde geweld (GGG) binne die Universiteit te reguleer.

### **1 Omvang van toepassing**

Hierdie beleid is van toepassing op alle werknemers en studente van die Universiteit.

### **2 Vertolking en toepassing**

2.1 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met die:

- 2.1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996, met spesifieke verwysing na artikel 9, 10 en 12;
  - 2.1.2 Strafrekwysigingswet (Seksuele Misdrywe en Verwante Aangeleenthede), 32 van 2007;
  - 2.1.3 Wet op Gesinsgeweld, 116 van 1998;
  - 2.1.4 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998;
  - 2.1.5 Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onregverdigde Diskriminasie, 4 van 2000;
  - 2.1.6 Wet op Beskerming teen Teistering, 17 van 2011;
  - 2.1.7 Wet op Voortgesette Onderwys en Opleiding, 16 van 2006;
  - 2.1.8 Wet op Vaardigheidsontwikkeling, 97 van 1998;
  - 2.1.9 Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997;
  - 2.1.10 Wet op die Kommissie vir Geslagsgelykheid, 39 van 1996;
  - 2.1.11 Statuut van die Noordwes-Universiteit (2020) (die Statuut);
  - 2.1.12 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995;
  - 2.1.13 Kode van Goeie Praktyk oor die Hantering van Seksuele Teistering in die Werkplek soos gepubliseer in die Staatskoerant van 4 Augustus 2005, Kennisgewing 1357 van 2005;
- 2.2 Die Uitvoerende Direkteurs: Mense en Kultuur & Studentelewe moet 'n standaardbedryfsprosedure vir die hantering van geslagsgebaseerde geweld ontwikkel, byhou en publiseer, wat in ooreenstemming met hierdie beleid toegepas en geïnterpreteer moet word.

### **3 Beleidsverklaring**

Dit is die beleid van die NWU dat –

- 3.1 GGG in enige vorm nie verdra mag word nie;
- 3.2 erkenning gegee moet word aan die feit dat GGG nie net vroue affekteer nie, maar alle gender-identiteite en seksuele oriëntasies, met inbegrip van LGBTQIA+ individue en gemarginaliseerde minderheidsgroepe.
- 3.3 alle werknemers en studente die doeltreffende implementering en toepassing van hierdie beleid moet ondersteun;

- 3.4 daar van alle werknemers en studente verwag word om by te dra tot die skep van 'n institusionele kultuur teen GGG;
- 3.5 alle beskuldigings en voorvalle van GGG hanteer moet word op 'n wyse wat regverdig, billik, konsekwent, objektief, vertroulik en deursigtig is;
- 3.6 enige werknemer of student wat 'n slagoffer van GGG is sonder vrees of vooroordeel of viktimisering 'n klagte by die relevante strukture van die Universiteit kan indien.

## **4 Doel**

Die doel van hierdie beleid is om –

- 4.1 'n instaatstellende omgewing te skep om GGG binne die NWU te voorkom en te monitor;
- 4.2 die veiligheid van alle werknemers en studente te bevorder om gevalle van GGG te voorkom;
- 4.3 werk te maak van alle vorms van GGG, insluitende diskriminasie en geweld;
- 4.4 erkenning te gee aan die feit dat GGG nie net vroue affekteer nie, maar alle gender-identiteite en seksuele oriëntasies, met inbegrip van LGBTQIA+ individue en gemarginaliseerde minderheidsgroepe.

## **5 Leidende beginsels.**

Hierdie beleid berus op die volgende beginsels:

- 5.1 Die behoefte aan 'n omvattende en veelsydige benadering om werk te maak van gevalle en klagtes van GGG, insluitend geïntegreerde en omvattende voorkomings- en veiligheidsmaatreëls en opvoedings- en bewusmakingsprogramme, terwyl erkenning gegee word aan die fundamentele regte van alle werknemers en studente op gelykheid, waardigheid, vryheid en veiligheid, sowel as die beskerming van liggaamlike en psigologiese integriteit.
- 5.2 Gevalle van GGG moet hanteer word op 'n wyse wat rekening hou met aangeleenthede met betrekking tot gendersensitiwiteit, kulturele oortuigings, taalvermoëns, seksuele oriëntasie, en gestremdheid.
- 5.3 Alle reaksies op geslagsgebaseerde geweld moet die vertroulikheid en privaatheid van alle betrokkenes handhaaf, wie se vertrou, veiligheid, fisieke en psigologiese behoeftes voorop gestel moet word.
- 5.4 Wanneer GGG aangemeld word, moet die Universiteit toepaslike stappe doen ingevolge hierdie beleid.

Hierdie beleid moet geïmplementeer word in ooreenstemming met die betrokke dissiplinêre beleide, praktyke en reëls wat op werknemers en studente van die Universiteit van toepassing is.