



NWU®

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

BELEID OOR INDIENSNEMINGSGELYKHEID

Verwysingsnommer	3P_3.14
Verantwoordelike uitvoerende bestuurder	Uitvoerende Direkteur: Mense en Kultuur
Beleideienaar	Direkteur: Talentbestuur en Organisasie-ontwikkeling
Verantwoordelike afdeling	Talentbestuur en Organisasie-ontwikkeling
Status	Goedgekeur
Goedgekeur deur	Raad
Datum van goedkeuring	17 November 2022
Datum van wysigings	
Hersieningsdatum	November 2025:

BELEID OOR INDIENSNEMINGSGELYKHEID

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 November 2022 aanvaar om indiensenemingsgelykheid met betrekking tot alle werknemers van die Universiteit te reguleer.

1 Vertolking en toepassing

- 1.1 Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op 'n wyse wat strook met die –
 - 1.1.1 Wet op Hoër Onderwys, 101 van 1997;
 - 1.1.2 Wet op Indiensenemingsgelykheid, 55 van 1998;
 - 1.1.3 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995;
 - 1.1.4 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997;
 - 1.1.5 Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onregverdigde Diskriminasie, 4 van 2000;
 - 1.1.6 Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting, 2 van 2000;
 - 1.1.7 Statuut van die Noordwes-Universiteit (2017);
 - 1.1.8 NWU se Waardestelling en Etiese Kode; en
 - 1.1.9 Werknemerverhoudingebeleid en Gedragshandleiding.

2 Begripsomskrywings

In hierdie beleid –

- moet "**swartmense**" as 'n generiese term verstaan word wat Afrikane, Kleurlinge en Indiërs insluit;
- verwys "**aangewese groepe**" na swartmense, vroue en mense met gestremdhede;
- verwys "**mense met gestremdhede**" na mense met 'n langtermyn- of wederkerende fisieke of verstandelike belemmering wat hul indiensenemings- of bevorderingsvooruitsigte beduidend beperk.

3 Beleidsverklaring

Dit is die beleid van die NWU om –

- 3.1 'n omgewing daar te stel en te handhaaf wat diversiteit in al sy iterasies koester, waardeur en respekteer;
- 3.2 die verantwoordelikheid te aanvaar om 'n kultuur te kweek waar diversiteit gevier kan word;
- 3.3 bewus te wees van Suid-Afrika se erfenis van diskriminasie, wat daartoe bygedra het dat swartmense, vroue en mense met gestremdhede nie gelyke toegang tot werkseleenthede gehad het nie; en
- 3.4 'n program van indiensenemingsgelykheid te ontwikkel en te implementeer wat op 'n regverdigde en gebalanseerde wyse die gevolge van werkverwante diskriminasie die hoof sal bied.

4 Doel

Die doel van hierdie beleid is om te verseker dat die Universiteit gelyke geleenthede vir al sy werknemers en voornemende werknemers skep en om alle hindernisse uit die weg te ruim om –

- 4.1 die konstitusionele reg van gelykheid en die beoefening van ware demokrasie te bevorder;
- 4.2 onregverdige diskriminasie in die werkomgewing te elimineer;
- 4.3 die implementering van indiensnemingsgelykheid te verseker om die gevolge van diskriminasie om te keer;
- 4.4 'n diverse werkerskorps regdeur die Universiteit te bewerkstellig;
- 4.5 die werkerskorps se ekonomiese ontwikkeling en doeltreffendheid te bevorder; en
- 4.6 'n raamwerk vir institusionele riglyne te verskaf ten einde bevoegde, doeltreffende, toegewyde en gemotiveerde werknemers te lok, te ontwikkel en te behou.

5 Reëls

5.1 Indiensnemingsgelykheidsplan

Die Universiteit moet 'n Indiensnemingsgelykheidsplan (IGP) ontwikkel ter voldoening aan die Wet op Indiensnemingsgelykheid, 1998, en in ooreenstemming met die volgende leidende beginsels:

- 5.1.1 implementering moet berus op die beleidsvoorskrifte en beplanningsraamwerk vir die hoëronderrysstelsel;
- 5.1.2 onregverdige diskriminasie in die werkplek is ontoelaatbaar;
- 5.1.3 positiewe maatreëls moet geïmplementeer word met betrekking tot werknemers uit aangewese groepe; en
- 5.1.4 persone wat 'n relevante bydrae tot die verwesenliking van die Universiteit se visie en doelwitte sal maak, moet geïdentifiseer, ontwikkel en gebruik word.

5.2 Beginsels

- 5.2.1 Die Universiteit verwerp onregverdige diskriminasie, hetsy direk of indirek, op enige moontlike gronde, wat insluit maar nie beperk is nie tot ras, geslag, huwelikstaat, godsdiens of geloof, ouderdom, MIV-status, kultuur, swangerskap, taal, seksuele oriëntasie, kleur, etniese of sosiale herkoms en gestremdheid.
- 5.2.2 Gebaseer op die ekonomies aktiewe bevolking streef die Universiteit na 'n werknemerprofiel wat die nasionale demografie in ag neem.
- 5.2.3 Keurings- en aanstellingsprosesse moet verseker dat voorkeur gegee word aan kandidate vanuit die aangewese groepe op grond van meriete soos gedefinieer in die Wet op Indiensnemingsgelykheid, 1998, en in ooreenstemming met die Universiteit se indiensnemingsgelykheidsplan.
- 5.2.4 Die Indiensnemingsgelykheidsplan moet voldoende verteenwoordiging van die aangewese groepe in die onderskeie beroepskategorieë en -vlakke verseker.

Oorspronklike gegewens: (11664754) [https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared documents/general/Employment Equity Policy/2022/Ready for publication/Beleid oor indiensnemingsgelykheid.docm](https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared%20documents/general/Employment%20Equity%20Policy/2022/Ready%20for%20publication/Beleid%20oor%20indiensnemingsgelykheid.docm)
23 November 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.14