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

BELEID OOR WERKNEMERS MET GESTREMDHEDE

Verwysingsnommer	3P_3.20b
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

Mense en Kultuur

BELEID OOR WERKNEMERS MET GESTREMDHEDE

Aanhef

Teen die agtergrond van die droom om ŉ internasionaal erkende universiteit in Afrika te wees, wat bekend is vir sy wetenskapsbeoefening, maatskaplike responsiwiteit en ŉ sorgsaamheidsetiek, het die Raad van die Noordwes-Universiteit (NWU) hierdie beleid oor die bestuur van mense met gestremdhede op 17 November 2022 aanvaar.

1 Vertolking en toepassing

Hierdie beleid moet vertolk en toegepas word op ŉ wyse wat strook met die –

1.1 Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996;

1.2 Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 85 van 1993;

1.3 Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995;

1.4 Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 75 van 1997;

1.5 Wet op Indiensnemingsgelykheid, 55 van 1998;

1.6 Verenigde Nasies se Konvensie oor die Regte van Persone met Gestremdhede, 2007;

1.7 Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede (2015), Staatskoerant 39792, 9 Maart 2016;

1.8 Kode van Goeie Praktyk: Sleutelaspekte m.b.t. die Indiensneming van Persone met Gestremdhede, Staatskoerant 23702. 19 Augustus 2002;

1.9 Departement van Arbeid se Tegniese Bystand-riglyne oor die Indiensneming van Mense met Gestremdhede; en

1.10 alle verwante beleide van die NWU.

2 Omvang en toepassing

Hierdie beleid geld vir alle werknemers met gestremdhede.

3 Begripsomskrywings

In hierdie beleid en verwante dokumente beteken –

"**belemmering**" ŉ fisieke of verstandelike belemmering of ŉ kombinasie van beide, en progressiewe of wederkerende toestande wat geen overte simptome het nie of wat nie besonder beperkend is vir ŉ persoon met geen gestremdhede nie;

"**langtermynbelemmering**" ŉ belemmering wat vir ten minste twaalf (12) maande lank voortduur of waarskynlik sal voortduur;

"**verstandelike belemmering**" ŉ klinies erkende toestand of siekte wat ŉ persoon se denkprosesse, oordeelsvermoë of emosies affekteer;

"**persone met gestremdhede**" persone met langtermyn fisieke, verstandelike, intellektuele of sensoriese belemmerings, wat in interaksie met verskeie struikelblokke hul volle en effektiewe deelname in die samelewing op ŉ gelyke basis met andere kan belemmer;

"**fisieke belemmering**" ŉ gedeeltelike of totale verlies aan/van ŉ liggaamsfunksie of gedeelte van die liggaam, insluitende sensoriese belemmerings soos doofheid of gehoor- of gesiggestremdhede;

"**progressiewe toestande**" besonder beperkende toestande wat na alle waarskynlikheid gaan ontwikkel of vererger, of terugkeer;

"wederkerende belemmering" 'n belemmering wat na alle waarskynlikheid weer gaan gebeur en besonder beperkend gaan wees, insluitende 'n konstante chroniese toestand;

"beduidend beperkende belemmering" 'n belemmering wat, in sy aard, duur of effekte, 'n beduidend beperkende uitwerking het op 'n persoon se vermoë om die wesenlike funksies van die werk te verrig waarvoor hy/sy oorweeg word.

4 Beleidsverklaring

4.1 Die Universiteit verwerp onregverdige diskriminasie, hetsy direk of indirek, op enige moontlike gronde, insluitende ras, geslag, huwelikstaat, godsdiens of geloof, ouderdom, MIV-status, kultuur, swangerskap, taal, seksuele oriëntasie, kleur, etniese of sosiale herkoms en gestremdheid.
Dit sluit in, maar is nie beperk nie tot:

- Werwingsprosedures, insluitende advertensie en keuring;
- Posklassifikasie en/of gradering;
- Vergoeding, diensvoordele en diensvoorwaardes;
- Postoewysing;
- Werkomgewing en fasiliteite;
- Opleiding en ontwikkeling;
- Prestasie-evaluering, bevordering, verplasing en demosies.

4.2 Daar mag nie onregverdig gediskrimineer word teen gestremde werknemers van die universiteit in poskeuring nie; hulle mag ook nie afgedank of geïsoleer word uitsluitlik op grond van gestremdheid nie.

4.3 Die bestuur van die NWU moet toesien dat daar geen vooroordeel teen, viktimisering van, teistering van, of onregverdige diskriminasie teen gestremde persone is nie; indien dit wel gebeur, moet dit hanteer word in ooreenstemming met toepaslike prosedures, en waar nodig, deur middel van dissiplinêre optrede.

4.4 Dit is die beleid van die NWU om –

4.4.1 'n werkplek te voorsien wat vry is van onregverdige diskriminasie op enige gronde, insluitende gestremdheid;

4.4.2 indiensnemingsgelykheid en diversiteit in die werkplek te bevorder;

4.4.3 te erken dat gestremdheid nie die reg van werknemers inkort om lonend werksaam te wees en om 'n bydrae te lewer in die werkplek nie;

4.4.4 te verseker dat persone met gestremdhede regverdig behandel word en voorsien word van gelyke geleenthede by die NWU as 'n werkplek;

4.4.5 'n gestremdheidsbewusmakingsprogram te implementeer;

4.4.6 werk te maak van die gesondheid, veiligheid en die werkomgewing van werknemers met gestremdhede;

4.4.7 'n veilige omgewing in die werkplek te skep vir werknemers met gestremdhede;

4.4.8 te verseker dat die regte van werknemers met gestremdhede ten volle gerespekteer word in die werkplek;

4.4.9 die werknemers te voorsien van 'n duidelike normatiewe raamwerk vir die verstaan en bestuur van die insluiting en bevordering van mense met gestremdhede;

4.4.10 waar moontlik werknemers te herintegreer wat gestremd raak tydens werk deur die moontlikheid te verken om alternatiewe werk, afgeskaalde werk of buigsame werkplasing aan te bied; en om

4.4.11 gestremde werknemers wie se gestremdheid 'n gevolg is van 'n werkverwante siekte of ongeluk te help om aansoek te doen vir die beskikbare statutêre vergoeding.

5 Implementering

5.1 Die Universiteitsbestuurskomitee moet toesien dat hierdie beleid geïmplementeer word in ooreenstemming met die voorgeskrewe prosesse, en prosedures.

5.2 Lynbestuurders moet hou by hierdie beleid en die voorgeskrewe prosesse en prosedures volg.

5.3 Die Departement Mense en Kultuur van die Universiteit is verantwoordelik vir die administrasieproses, en die voorsiening van statistiek vir mense met gestremdhede.

6 Bekendmaking van en ondersoek na ’n gestremdheid

6.1 ’n Aansoeker of werknemer met ’n gestremdheid mag op enige stadium besluit om ’n belemmering bekend te maak wat deur die Universiteit geakkommodeer moet word;

6.2 Indien ’n persoon met ’n gestremdheid besluit om nié ’n belemmering bekend te maak wat die oorsaak van ’n gestremdheid is nie, is die Universiteit onder geen verpligting om die gestremdheid te akkommodeer nie.

6.3 Indien ’n gestremdheid sigbaar is, moet die Universiteit proaktief met die gestremde persoon in gesprek tree om die aard van die akkommodasie te bepaal wat redelikerwys nodig mag wees.

6.4 Persone met gestremdhede moet –

- vertroud raak met die term “redelike akkommodasie”;
- in hul eie woorde kan verduidelik watter tipe akkommodasie hulle moontlik sal benodig, met betrekking tot die spesifieke aard, graad en ernstigheidsgraad van hul gestremdheid;
- die verantwoordelikheid op hulleself neem om akkommodasie te versoek waar dit nodig is;
- ’n finale besluit neem oor die tipe akkommodasie wat hulle mag benodig; en
- redelike akkommodasie aanvaar in soverre dit werkbaar is vir hulself sowel as die werkgewer.

7 Vertroulikheid

Legitieme doel

Mense en Kultuur (Welstandskantoor), insluitende werknemers van NWU-gesondheid en mediese dienste, mag slegs privaat inligting oor ’n aansoeker of werknemer insamel indien dit benodig word vir ’n "legitieme doel" en met die skriftelike toestemming van die persoon.

Beskerming van vertroulikheid van inligting

Die inligting sal slegs toeganklik wees vir lede van die NWU wat nodig het om dit te weet, ten einde nie-diskriminasie en regstellende aksie te verseker en/of vir die objektiewe veiligheidsoorwegings met betrekking tot ’n spesifieke individu en ’n spesifieke werk.

Vernietiging van inligting wat nie langer benodig word nie

Die inligting mag slegs gehou word vir so lank as wat dit nodig is om die implementering van niediskriminerende en regstellende-aksie-maatreëls te verseker.

Skriftelike toestemming en verwysing na Gesondheid en Veiligheid -

Benewens die verkryging van toestemming vir die insameling van inligting van elders, mag geen werkgewer, tensy wetlik vereis, enige inligting met betrekking tot ’n persoon se gestremdheid aan enigiemand anders bekendmaak sonder die betrokke persoon se skriftelike toestemming nie.

Oorspronklike gegewens: (11664754) https://nwucloud.sharepoint.com/sites/nwu_ram-pfr/shared documents/general/policy on employees living with disabilities/2022/ready for publication/Beleid oor werknemers met gestremdhede.docm
29 November 2022

Verwysingsnommer: 3P_3.20b