

UNIVERSITY OF THE
FREE STATE
UNIVERSITEIT VAN DIE
VRYSTAAT
YUNIVESITHI YA
FREISTATA



**Plan vir Billike Indiensneming
1 Oktober 2013 – 30 September 2016**

(Goedgekeur 27 Januarie 2014)

Inhoudsopgawe

1. OPSOMMING EN FOKUS VAN DIE UV SE PLAN VIR BILLIKE INDIENSNEEMING (BI-PLAN).....	3
2. VERKLARING VAN VERBONDENHEID DEUR DIE UNIVERSITEITSBESTUUR	8
3. BI-DEFINISIES EN -AKRONIEME	10
4. INSTITUSIONELE EN WETLIKE RAAMWERK	13
4.1. VISIE	13
4.2. MISSIE	13
4.3. WAARDES	13
4.4. AGTERGROND EN KONTEKS.....	13
4.5. DIE WETLIKE RAAMWERK	14
4.6. RAADPLEGING	14
5. DIE UV SE BELEID OOR BILLIKE INDIENSNEEMING	15
6. DIE UV SE PLAN VIR BILLIKE INDIENSNEEMING	15
6.1. DOEL VAN DIE PLAN VIR BILLIKE INDIENSNEEMING	15
6.2. AANVANG VAN DIE PLAN.....	16
6.3. DUUR VAN DIE PLAN.....	16
7. SITUASIONELE ANALISE.....	17
7.1. INDIENSNEEMINGSTELSELS-HERSIENING (ISH).....	17
7.2. STATISTIESE PROFIEL VAN ARBEIDSMAG.....	19
8. OPERASIONELE PLAN: BI-MAATREËLS.....	28
8.1. INLEIDING	28
8.2. MAATREËLS OM BILLIKE BELEIDE EN PRAKTYKE TE VERSEKER	28
8.3. MAATREËLS GEÏDENTIFISEER DEUR DIE UV VIR DIE VERWYDERING VAN HINDERNISSE EN DIE BEWERKSTELLING VAN GELYKHEID:.....	29
9. NUMERIESE MIKPUNTE	34
9.1. DIE VEREISTE	34
9.2. ONTWIKKELING VAN NUMERIESE MIKPUNTE.....	34
9.3. UV SE NUMERIESE MIKPUNTE	36
9.4. VERDERE STRATEGIEË OM DIVERSITEIT IN DIE PERSONEELPROFIEL TE VERSNEL EN DIE BEREIKING VAN NUMERIESE TEIKENS TE VERGEMAKLIK	41
9.5. ALGEMEEN.....	43
9.6. TOEWYSING VAN VERANTWOORDELIKHEID	43
9.7. VERSLAGDOENING OOR VORDERING	43
9.8. REKORDHOUDING	44
10. HULPBRONNE EN BEGROTING	44
11. GESKILBESLEGTING	44
12. KOMMUNIKASIE	44
12.1. INTERN.....	44
12.2. EKSTERN.....	45
14 BYLAE A: BESKRYWING VAN UV-PERSONEELKATEGORIEË	46

1. OPSOMMING EN FOKUS VAN DIE UV SE PLAN VIR BILLIKE INDIENSNEMING (BI-PLAN)

Inleiding

Billike indiensneming is in 1999 by die UV ingestel, en alle statutêre verpligtinge is nagekom sedert die inwerkingstelling van die Wet op Billike Indiensneming (55 van 1998).

Die UV het beduidende vordering gemaak met alle komponente van billike indiensneming. Tog geskied die vordering met betrekking tot die profiel van swart personele baie stadig. Dit het derhalwe noodsaaklik geword om meer spesifieke en realistiese numeriese teikens vir die UV te stel, en om bykomende strategieë te formuleer om hierdie teikens te bereik.

Doel van die BI-plan

Die Plan vir Billike Indiensneming vergestalt die UV se nakoming van sy statutêre verpligtinge in terme van die Wet op Billike Indiensneming (55 van 1998) en is in ooreenstemming met die BI-beleid van die UV.

Die Universiteit streef egter daarna om blote nakoming te transendeer en sien die volgende as die hoofredes vir die implementering van gelykheid en diversiteit:

- Dit is 'n kwessie van sosiale geregtigheid
- Dit verryk die intellektuele lewe
- Dit breek die wurggreep van etnosentrisme
- Dit verhoog die moontlikheid van sosiale samehorigheid
- Dit vergroot die talentpoel van die Universiteit

Die Plan verteenwoordig 'n vaste, objektiewe verbintenis deur die UV en sy rolspelers, en omvat tydsraamwerke, mikpunte en positiewe, meetbare stappe deur middel waarvan die UV wesenlike vordering kan maak en 'n gekonsolideerde begrip van en padkaart vir billike indiensneming by die UV kan skep en implementeer.

Oorlegpleging

Die volgende rolspelergroepe is geïdentifiseer en betrek by die ontwikkeling en goedkeuring van die Plan:

- Die UV se Sentrale BI-komitee (insluitende vakbondverteenwoordigers)
- Fakulteite en steundienste se billikeidskomitees
- UV se Institusionele Forum
- Universiteitsbestuur
- Departement Menslike Hulpbronne

Die UV het 'n afwisselende bo-na-onder- en onder-na-bo-benadering gebruik vir die ontwikkeling van die Plan om te verseker dat die Topbestuur leiding kon verskaf terwyl die insette van departemente, fakulteite en die steundienste verkry is deur die identifisering van hindernisse, die ontwikkeling van maatstawwe vir billike indiensneming en die stel van numeriese teikens.

Situasionele Analise

Die Wet op Billike Indiensneming vereis dat 'n *indiensnemingstelsels-hersiening* uitgevoer moet word om die bestaan/voorkoms van indiensnemingshindernisse te bepaal en om die vlakke van *onderverteenwoordiging* van werknemers in die aangewese groepe op/in die verskillende beroepskategorieë en -vlakke van die UV-arbeidsmag vas te stel (deur die vergelyking van interne en eksterne opnamedata – statistiese ontleding).

Die UV het 'n oorsig gedoen van sy indiensnemingsbeleide, -praktyke en -prosedures asook sy werksomgewing ten einde indiensnemingshindernisse te identifiseer wat mense in die aangewese groepe benadeel. Met inagneming daarvan dat sodanige hindernisse steeds bestaan, doen die UV op 'n deurlopende grondslag stappe om hindernisse uit te skakel en beleide te implementeer om probleme verbonde aan geïdentifiseerde hindernisse aan te spreek. Hierdie maatreëls sluit in die gereelde beleidsoudits wat deur die BI-komitee en DHB uitgevoer word. Daarbenewens het die UV 'n omvattende indiensnemingsstelsels-hersiening onderneem wat op fakulteits- en steundienstevlak uitgevoer is ten einde te verseker dat die situasionele hindernisse wat in elkeen van hierdie eenhede bestaan, geïdentifiseer en aangespreek word deur middel van remediërende maatreëls.

Die UV het ook 'n **interne statistiese ontleding** van sy werksmag uitgevoer deur die instelling se BI-kategorieë te ontleed (drie jaar se data). Die ontleding toon aan dat geen beduidende veranderinge in enige kategorieë (buiten die Topbestuur) oor die afgelope drie jaar plaasgevind het nie. Swart manlike en vroulike personeellede is oor die algemeen steeds onderverteenvoerdig terwyl wit vroulike personeellede onderverteenvoerdig is in senior akademiese poste en senior bestuursposte (swart sluit in Afrikane, Indiërs en Kleurlinge).

'n Eksterne **vergelyking** met behulp van die hoëronderwysdata van soortgelyke universiteite is ook uitgevoer deur gebruik te maak van "Labour Employment Equity Reports" (vorm EEA2). Hierdie vergelyking toon aan dat die hoëronderwyssektor met dieselfde soort billikheidsprobleme worstel. Betreffende die billikheidsprofiel van personeellede bevind die UV hom iewers in die middel tussen die ander instellings.

Operasionele Plan

Ten einde die uitdagings verbonde aan billike indiensneming aan te spreek, het die UV begin met die proses om sy indiensnemingsbeleide, -praktyke en -prosedures te hersien om te verseker dat diskriminerende inhoud en indiensnemingshindernisse uitgeskakel word. Die indiensnemingsbeleide sal jaarliks hersien word.

In die proses om die Operasionele Plan te ontwikkel, het die billikheidskomitees van die fakulteite en steundienste gebruik gemaak van gestruktureerde vraelyste, onderhoude en/of besprekings met personeellede om indiensnemingshindernisse te identifiseer. Daarna het hulle maatreëls geïdentifiseer en ontwikkel om hindernisse te verwyder en gelykheid te bewerkstellig. Hierdie maatreëls is gekategoriseer en omgeskakel in positiewe mikpunte en meetbare stappe. Verantwoordelikhede vir die maatreëls is toegeken en tydsraamwerke vir die gewenste uitkomstes bepaal.

Die maatreëls ter bevordering van die gelyke verteenwoordiging van die aangewese groepe in alle beroepskategorieë fokus op:

- Toegang
- Aanstelling en bevordering van aangewese persone
- Die opleiding, begeleiding en ontwikkeling van persone uit die aangewese groepe
- Die retensie van persone uit die aangewese groepe
- Dissiplinêre en afleggingskriteria
- Toerekenbaarheid van lynhoofde

Maatreëls om diversiteit, sensitiwiteit en begrip te bevorder, sluit in:

- Billikheidsopleiding
- Verandering van die institusionele kultuur
- Bewustheid en begrip
- Geen opsyskuiwing nie

Maatreëls om voorsiening te maak vir die redelike akkommodasie van persone uit die aangewese groepe sluit in:

- Akkommodasie vir gestremdes
- Diensvoorwaardes

Numeriese mikpunte

Die Wet op Billike Indiensneming vereis dat 'n aangewese werknemer, as deel van sy BI-plan, numeriese mikpunte moet bepaal om gelyke verteenwoordiging van toepaslik gekwalifiseerde mense uit alle aangewese groepe (insluitende persone met gestremdhede) binne elke beroepskategorie van die werkmag te verseker.

Numeriese teikens word op twee vlakke by die UV bepaal, te wete universiteitsbestuursvlak en fakulteits- en steundienste-eenhedsvlak. In die vorige BI-plan het die Bestuur die numeriese teikens op 'n minimumvlak van 40% verteenwoordiging vir die aangewese groepe as 'n geheel binne elke UV-personeelkategorie gestel, en hierdie teikens moes binne drie jaar behaal word (teen September 2013).

Met die oog op die bereiking van die bogenoemde mikpunt is die volgende kriteria gebruik om die groepe te definieer wat die fokuspunt van diversiteitsbeplanning by die UV vorm. Eerstens, lidmaatskap van die volgende groepe: swart mans, swart vroue, wit mans en wit vroue (swart is gebruik as 'n generiese term en sluit in Kleurlinge en Indiërs). Tweedens, twintig persent (20%) verteenwoordiging per groep is as die vyfjaarteikens beskou. Met ander woorde, 'n groep sou gesien word as voldoende verteenwoordig wanneer dit 'n twintig persent (20%) verteenwoordiging behaal het. Dit het beteken dat die aanstelling van persone uit groepe wat 20% verteenwoordiging oorskry, nie vir die teikenstelling van billike indiensneming sou kwalifiseer nie.

Ten 30 September 2013 was dit duidelik dat die Universiteit nie in staat sou wees om die bogenoemde numeriese teikens te haal nie. Daar is dus voorgestel dat meer realistiese numeriese teikens vir elke UV-personeelkategorie gestel word.

Die jaarlikse verwagte aftrede-statistiek vir die volgende drie jaar sal nou gebruik word vir teikenstelling. Die UV besef dat hierdie teikens te klein is om die profiel van die Universiteit te verander, selfs indien alle aftrede-vakatures deur persone uit die aangewese swart groepe gevul sou word. Gevolglike sal die subkomitees verdere insette moet lewer. Dan sal aandag aan die ondervteenwoordigde kategorieë geskenk word, en die volgende voorstelle word gemaak:

- Verhoog swart verteenwoordiging op seniorbestuursvlak en op spesialis- of middelbestuursvlak
- Verhoog die verteenwoordiging van vroulike Afrikane op alle vlakke in die instelling
- Verhoog die verteenwoordiging van mense met gestremdhede op alle vlakke in die instelling

Die UV wil graag diversiteit in elke personeelkategorie bewerkstellig. Daarom moet wit mans en vroue ook gewerk word vir die "Algemene Werker"-kategorie, waar hulle tans ondervteenwoordig is. In hierdie stadium sal daar egter nie teikens gestel word vir hierdie kategorie nie.

Fakulteits- en steundienste-eenhede is versoek om jaarlikse numeriese mikpunte te stel ten einde die UV se teikens in hierdie verband te behaal. Die volgende is sommige van die faktore wat in ag geneem moet word om die UV se numeriese mikpunte te behaal: die mate van ondervteenwoordiging van lede van die aangewese groepe in elke beroepskategorie; huidige en beplande vakatures in die UV-werkmag; die eksterne beskikbaarheid van toepaslike gekwalifiseerde persone om vakatures te vul; en die verwagte personeelomset.

Die numeriese mikpunte soos bepaal deur die fakulteite en steundienste-eenhede moet dan deel vorm van die jaarlikse BI-verslae.

Die UV besef dat dit moeilik mag wees om hierdie teikens te behaal en daarom skenk die Bestuur aandag aan verskillende maniere om die numeriese mikpunte te behaal.

Die kollig moet in 'n baie groter mate val op werwing, op "growing our own timber" en op begeleiding. Benewens die Universiteit se program gerig op die ontwikkeling van sy eie geleerdes as toekomstige professors, het die instelling (onder die leierskap van die Rektor, prof Jonathan Jansen) begin met 'n program om die beste senior akademiëci te werf om te help met hierdie proses.

Verder word die volgende voorstelle gemaak:

- Die Universiteit beoog om inligting oor die vordering wat gemaak word met billike indiensneming en die wyse waarop dit bestuur word in te sluit in die prestasie-evaluering van alle lynhoofde, aangesien die implementering van die Wet op Billike Indiensneming en die UV se Beleid oor Billike Indiensneming een van die instelling se primêre verantwoordelikhede is.
- Lede van BI-subkomitees moet betrokke raak by die werwingsproses in departemente of fakulteite waar subkomitees nog nie behoorlik funksioneer nie.
- Belowende studente moet geïdentifiseer word met die oog op die "grow your own timber"-ideaal.
- Die monitering van billike indiensneming deur die Universiteitsbestuur, die Sentrale BI-komitee, en BI-subkomitees en lynhoofde moet strenger wees.

Monitering en Evaluering van die Plan

Die monitering en evaluering van die Plan sowel as die vordering wat gemaak word met die bereiking van die numeriese mikpunte word steeds belangriker en is 'n deurlopende proses wat voortgesette raadpleging, bewustheid, kommunikasie en opleiding moet insluit.

Verantwoordelikheid:

Die Universiteitsbestuur is primêr verantwoordelik vir die implementering van die Plan, met die Beampste: Billike Indiensneming en Direkteur: Menslike Hulpbronne verantwoordelik vir die fasilitering en monitering van die implementering van die Plan. Hierbenewens is die volgende persone/entiteite verantwoordelik vir die voorsiening van hulp en om te verseker dat die vereistes van die plan effektief geïmplementeer en gemonitor word: die Rektor van die UV, die Topbestuur, die Bestuurder: Billike Indiensneming, die Sentrale Komitee vir Billike Indiensneming, en fakulteits- en steundienste-subkomitees.

Verslagdoening oor vordering:

Die BI-komitees van fakulteite en steundienste moet op 'n kwartaallikse grondslag verslag doen oor die vordering wat gemaak word met die verwesenliking van die doelwitte en maatreëls van die Plan sowel as die hindernisse wat in hierdie verband teëgekom is.

Fakulteitsdekane en steundienstehoofde moet gereelde terugvoering aan die Sentrale Komitee vir Billike Indiensneming, Departement Menslike Hulpbronne (DMH) en die BI-beampste voorsien.

Die Sentrale BI-komitee is verantwoordelik vir die monitering en evaluering van die implementering van billike indiensneming en die bepalings van die Plan regdeur die UV.

Die BI-beampste moet elke jaar 'n gekonsolideerde verslag oor billike indiensneming saamstel wat aan die Rektor voorgelê moet word vir goedkeuring en aan alle rolspelers beskikbaar gestel moet word. Die verslag sal daarna aan die Departement van Arbeid voorgelê word.

Hulpbronne en Begroting

Die UV sal voortgaan om toepaslike hulpbronne toe te wys vir die doeltreffende implementering van die Plan – in die mate wat die finansiële posisie van die UV (met insluiting van die jaarlikse begrotings) dit toelaat.

Aanvang en Duur van die Plan

Die Plan tree in werking op die datum van goedkeuring deur die Universiteitsbestuur.

Die Plan sal voorgelê word vir bespreking deur die Raad.

Die UV het 'n strategiese besluit geneem om sy BI-plan in die vorm van 'n driejaarplan te implementeer.

2. VERKLARING VAN VERBONDENHEID DEUR DIE UNIVERSITEITSBESTUUR

Hierdie Verklaring van Verbondenheid, wat onderskryf word deur die Bestuur van die Universiteit van die Vrystaat, weerspieël die ernstige voorneme van die UV om wesenlike en voldoende personeeldiversiteit te bewerkstellig en in stand te hou, in ooreenstemming met die Beleid oor Billike Indiensneming.

Hierdie Verklaring van Verbondenheid gegrond op die oortuiging dat die voortgesette strewe na uitnemendheid en gehalte by die UV as 'n sentrum vir wetenskaplike navorsing en vakgeleerdheid ook die begeerte om 'n universiteit gekenmerk deur diversiteit en gelykheid te wees – in terme van sy personeel, sy studente, sy dissiplines, sy benaderings en sy metodes – weerspieël.

Die primêre redes vir die nastreef van billike indiensneming by die Universiteit van die Vrystaat strek verby die blote voldoening aan burokratiese vereistes. Ons hoofredes vir die toepassing van BI is soos volg:

- Dit is 'n kwessie van sosiale geregtigheid
- Dit verryk die intellektuele lewe
- Dit breek die wurggreep van etnosentrisme
- Dit verhoog die moontlikheid van sosiale samehorigheid
- Dit vergroot die talentpoel

Hierdie Verklaring van Verbondenheid word onderskraag deur ons besef dat die uiteindelijke mikpunt van billike indiensneming, soos dit by die UV geïmplementeer word, is om 'n proses en fase van regstelling te voltooi met die oog daarop om 'n genormaliseerde universiteitsgemeenskap te skep wat die verskeurdheid, diskriminasie en hindernisse in die pad van gelyke toegang van die verlede transendeer, en bydra tot gelykheid en sosiale geregtigheid in ons samelewing. Verder onderskryf die Universiteitsbestuur die waardes en konstitutiewe beginsels wat met billike indiensneming en personeeldiversiteit verband hou, en gevolglik streef die instelling daarna om:

- a. 'n gevoel van behoort vir alle lede van die Universiteit te skep – vir swart en wit, vir mans en vroue, vir mense met gestremdhede, van welke taal-, kulturele, godsdienstige, of ekonomiese agtergrond ook al;
- b. geregtigheid en billikheid in alle aspekte en aktiwiteite van ons instelling te bevorder;
- c. diversiteit op 'n regverdige wyse te respekteer en bestuur;
- d. enige diskriminerende praktyke gegrond op rassisme, seksisme en vreemdelingehaat, sowel as enige ander vorms van diskriminasie en onregverdige uitsluiting, teen te staan en uit te skakel;
- e. regverdige toegang tot die werkplek te bewerkstellig vir personeellede wat benadeel is deur ras, klas, geslag, taal, gestremdheid, ens. en om dieselfde te doen vir 'n nuwe generasie jong mense uit die postapartheid-era;
- f. nie-marginalisasie, respek vir minderhede en waardering vir menslike diversiteit m.b.t. persoonlikhede, individuele voorkeure, en menslike en werkplekvaardighede te bevorder;
- g. wesenlike en voldoende veeltaligheid (in terme van die hooftaal en ander tale) in akademiese en steundienste-aktiwiteite te bevorder;
- h. wesenlike multikulturalisme en volle aanvaarding van die diversiteit van kulture binne die konteks van 'n oop universiteitsgemeenskap te bevorder;
- i. voldoende diversiteit in die samestelling van akademiese en steundienste-personeel te bevorder om die nodige institusionele ruimte vir die koestering van nie-rassisme, nie-seksisme, multikulturalisme, veeltaligheid en nie-dominansie te skep;
- j. voldoende personeeldiversiteit te verseker met betrekking tot professionele taalvaardighede ten einde te voldoen aan die bedryfsbehoefte van veeltalige onderrig in die hooftale;
- k. 'n lonende werksomgewing en belowende loopbaangeleenthede te skep om 'n voorkeur-werknemer vir die beste personeel te wees: swart en wit, vroulik en manlik, van welke werksouderdom ook al;
- l. personeellede met die beste vaardighede en talente sowel as personeel met die potensiaal om te ontwikkel te werf en aan te stel, binne die konteks van pogings om die historiese beperkings op beskikbare vaardighede, talente en mense met potensiaal te

- oorkom, en met volle inagneming van bedryfsvereistes en die nastreef van gehalte en gelykheid;
- m. betekenisvolle werks- en ontwikkelingsgeleenthede te skep binne die voorskrifte van die wet terwyl onregverdige diskriminasie en/of werkspraktyke vermy word, binne die konteks van die Handves van Menseregte en die toepaslike wetgewing;
 - n. alle personeellede te bemagtig om in beide die hooftale van die Universiteit te funksioneer (al is dit dan op verskillende vlakke), en om alle personeellede te bemagtig om ten minste funksioneel-vaardig te wees in Sesotho of 'n derde taal;
 - o. die wesenlike teenwoordigheid van verskillende bevolkingsgroepe en geslagte in regerings-, bestuurs- en besluitnemingsliggame te verseker;
 - p. 'n inklusiewe en deelnemende universiteitslewe te vestig; en
 - q. te verseker dat regte en gepaardgaande verantwoordelikhede op 'n billike en verantwoordelike manier binne die universiteitskonteks uitgeoefen word.

Gevolgtlike verbind die lede van die Universiteitsbestuur hulself tot die implementering van hierdie BI-plan as synde 'n noodsaaklike deel van die regstellingsfase, en tot die bereiking van die numeriese mikpunte soos uiteengesit binne die tydsraamwerke gestipuleer in die Plan.

Die implementering van hierdie BI-plan sal plaasvind in ooreenstemming met die beste praktyke wat tans toegepas word in BI-beplanning in die hoërondewyssektor in Suid-Afrika, om te verseker dat die UV die dubbele imperatiewe van uitnemendheid en billikheid suksesvol kan balanseer.

3. BI-DEFINISIES EN -AKRONIEME

Aangewese groepe	Swart mense (d.w.s. Afrikane, Kleurlinge en Indiërs), vroue en mense met gestremdhede wat natuurlike persone is en ▪ burgers van die Republiek van Suid-Afrika is op grond van geboorte of afkoms; of ▪ burgers van die Republiek van Suid-Afrika geword het deur naturalisasie voor die aanvangsdatum van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 200 van 1993; of ▪ burgers van die Republiek van Suid-Afrika geword het na die aanvangsdatum van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, Wet 200 van 1993, maar wat regtig op burgerskap deur naturalisasie voor daardie datum sou gewees het indien die apartheidsbeleid nie in werking was voor daardie datum nie.
Aangewese groepe	Wit mans en buitelanders.
Aansoekerspoel	Alle mense wat aansoek gedoen het vir 'n spesifieke pos of groep poste voor die sluitingsdatum wat in die advertensie verskyn het. Die versameling kandidate uit wie se geledere die seleksie of seleksies vir beskikbare poste gemaak kan word.
Beroepsegregasie	Die neiging om werk volgens geslag of ras te stereotipeer sodat sommige beroepe byvoorbeeld bekend geword het as "vrouewerk". Beroepsegregasie word weerspieël deur die feit dat vroue gekonsentreer is in 'n klein verskeidenheid beroepe, veral in klerklike en administratiewe velde. Hierteenoor is manlike werkers meer eweredig deur die beroepstruktuur heen versprei.
Besigheidsnoodsaaklikheid	'n Besigheidspraktyk wat 'n wesenlike voorvereiste is vir die veilige en doeltreffende bedryf van die organisasie. 'n Legitieme besigheidsdoel wat 'n indiensnemingspraktyk of -prosedure regverdig as synde geldig en noodsaaklik vir die doeltreffende verwesenliking van die organisasie se doelwitte en die veilige en doeltreffende bedryf van die besigheid.
Diskriminasie	'n Doelbewuste of nie-doelbewuste daad wat 'n negatiewe uitwerking het op werksgeleenthede as gevolg van ras, gender, godsdiens, geslag, seksuele oriëntasie, gestremdheid, huwelikstatus, nasionale herkoms, ouderdom of ander erkende gronde.
Geteikende maatreëls	Maatreëls soos geteikende werwing of spesiale opleidingsinisiatiewe primêr gerig op die regstelling van indiensnemingsbalanse voorspruitende uit die diskriminasie van die verlede oor 'n spesifieke tydperk. Dit beoog om die verwesenliking van die regverdige verteenwoordiging van die aangewese groepe te versnel.
Indiensnemingshindernisse	Indiensnemingspraktyke, -beleide of -stelsels wat 'n negatiewe uitwerking het op die aangewese groepe en nie gebonde is aan inherente werksvereistes of besigheidsnoodsaaklikheid nie. Indiensnemingshindernisse kan bestaan uit: ▪ vooroordeel of antagonisme, soos weerspieël in doelbewuste diskriminerende optrede teen individue wat lede is van aangewese groepe; ▪ ongelyke behandeling, soos die stel van verskillende vrae aan mans en vroue, wat vir dieselfde werk aansoek doen; ▪ Sistemiese hindernisse, wat lede van die aangewese groepe ontmoedig of blokkeer om werksgeleenthede te probeer benut; ▪ 'n werksomgewing wat antagonisties, krenkend of onvriendelik is teenoor lede van die aangewese groepe; of ▪ onvoldoende fasiliteite wat fisiese hindernisse in die weg van persone met gestremdhede plaas.

Indiensnemingstelsels	Die prosedure wat gebruik word om menslike hulpbronne in 'n organisasie te werf, in diens te neem, te betaal, te bestuur en te ontwikkel. Dit kan formeel of informeel wees, en kan konsekwent toegepas word of nie. Die sleutelemente van indiensnemingstelsels bestaan uit beleide en praktyke wat verband hou met werwing, keuring, opleiding en ontwikkeling sowel as bevordering, vergoeding en voordele, werksomstandighede, dissiplinêre en griewe-prosedures, en diensbeëindiging .
Indiensnemingstelsels-hersiening	'n Omvattende ondersoek na 'n organisasie se indiensnemingstelsels met die oog daarop om werklike of vermeende sistemiese en houdinggedrewe hindernisse in die weg van billike indiensneming en gelyke geleenthede vir persone uit die aangewese groepe te identifiseer. 'n Omvattende hersiening is meer as net 'n lessenaaraudit van bestaande indiensnemingstelsels en vereis 'n diepgaande begrip van sistemiese hindernisse en subjektiewe persepsies in die organisasie se arbeidsmag.
Inherente posvereiste	'n Indiensnemingvereiste wat nodig is vir die uitvoering van die wesenlike pligte van 'n werk op 'n veilige, doeltreffende en betroubare wyse.
Institusionele kultuur	Die "institusionele kultuur" van 'n organisasie verwys na die lede daarvan se kollektief-gedeelde patrone van betekenis, waardes, aannames en verwagtinge wat hul begrip en persepsies van en voorspellings oor sake van gemeenskaplike belang of gedeelde ervaring rig en vorm gee. Dit kan insluit gebruike, rolle, reëls en ander tradisies wat die gedeelde kultuur weerspieël, insluitende die benadering wat gevolg word om nuwe lede te identifiseer en te kies en die kultuur se waardes en verwagtinge by hulle in te skerp. 'n Kultuur kan diepgewortel en langdurend wees, of oppervlakkig en kortstondig. Dit kan relatief staties en onveranderlik wees, of energiek en veranderlik. 'n Individue se houding en gedrag kan deur baie institusionele en kulturele faktore en invloede geraak word.
Komitee vir Billike Indiensneming	Die raadplegende forum wat in terme van die WBI gevestig moet word en bestaan uit werknemers wat aangewese en nie-aangewese groepe, vakbonde en ander geïdentifiseerde rolspelers verteenwoordig.
Maatreëls ter bevordering van Billike Indiensneming	Spesifieke aksies wat verband hou met werwing, kontraktering, indiensname, bevordering en ander terreine wat ontwerp en geïmplementeer word met die doel om die uitwerking van diskriminasie in die verlede reg te stel en billike verteenwoordiging binne die arbeidsmag te vestig.
Man-gedomineerde kultuur	Die manlike kulturele patrone en houdings wat geassosieer word met 'n era toe mans groter mag (in 'n wetlike, sosiale en ekonomiese sin) gehad het as vroue. Sommige praktyke weerspieël steeds die waardes inherent in die man-gedomineerde kultuur en houdings van die verlede. Hulle bly tradisioneel, man-gedomineer, outokraties of, ten beste, paternalisties en hiërargies, en onderwaardeer die bydrae van vroue. Dikwels hang hul doeltreffende funksionering af van informele netwerke van binnekringlede, algemeen bekend as "old-boys"-netwerke. Sodanige organisasies en praktyke word beskryf as "tradisionele (man-gedomineerde) kulture". Hierdie kulture neig om weerstand te bied teen verandering tensy die transformasie aktief gelei word deur topvlakke of andersins as noodsaaklik vir oorlewing deur hul lede beskou word.
Nadelige impak	Die uitwerking van enige indiensnemingsbeleid of -praktyk wat enige identifiseerbare groep disproportioneel uitsluit van werksgeleenthede of ongelyke werksvoorwaardes skep. 'n Nadelige impak kan byvoorbeeld plaasvind wanneer 'n keuringsproses vir 'n spesifieke pos of groep poste daartoe lei dat die lede van enige rasse-, etniese of geslagsgroep teen 'n laer koers geselekteer word as lede van ander groepe.
Numeriese mikpunte	Numeriese mikpunte verwys na die aantal of persentasie toepaslik gekwalifiseerde individue in 'n aangewese groep wat gewerf, opgelei en bevorder word in gegewe tydperk. Numeriese mikpunte is nie kwotas nie, maar

verteenwoordig die verwagtinge van die organisasie gegewe sy beste poging.

Onderverteenwoordiging	Disproporsionele lae verhouding van aangewese groeplede tot ander werknemers in 'n beroepsgroep, in teenstelling met hul teenwoordigheid in die arbeidsmag of beskikbaarheid in die eksterne, toepaslik gekwalifiseerde aktiewe bevolking.
Opsyskuiwing	Die aanstelling van aangewese persone in poste net vir die skyn in 'n poging om die organisasie se profiel te verbeter. Hierdie persone word ontnem van alle verantwoordelikhede wat natuurlikerwys met die pos geassosieer word en hulle word gelaat sonder leiding of bekendstelling/inwyding betreffende verantwoordelikhede of vereistes, wat lei teleurstelling, vervreemding en uiteindelijke vertrek.
Persoon met gestremdhede	'n Persoon met 'n langtermyn of herhalende fisieke of verstandelike gestremdheid wat sy/haar vooruitsigte op toegang tot die arbeidsmark of vordering daarin wesenlik beperk. Fisiese gestremdhede kan sigbaar of onsigbaar wees, en kan insluit enige graad van verlamming, amputasie, gebrek aan fisiese koördinasie, blindheid visuele gebrek, doofheid of gehoorgebrek, stomheid of spraakgebrek, of fisiese afhanklikheid van 'n gidshond, rolstoel of ander apparate of toerusting. Leer-, verstandelike of psigiatrisiese gestremdhede kan insluit beduidende en hardnekkige/aanhoudende leer- of begripsprobleme, wat die individu nogtans in staat stel om take op 'n betroubare wyse onder 'n redelike mate van toesighouding uit te voer.
Redelike akkommodasie	Enige modifikasie of aanpassing van 'n pos of werksomgewing wat 'n persoon uit 'n aangewese groep in staat sal stel om toegang te hê tot, of deel te neem aan, of vordering te maak in die arbeidsmark.
Sistemiese diskriminasie	Die uitsluiting van lede van sekere groepe deur die toepassing van indiensnemingsisteme gegrond op kriteria wat nie werkverwant is of vereis word vir die veilige en doeltreffende bedryf van die besigheid nie. Voorbeelde sluit in: siftingskriteria wat kunsmatig streng is met die doel om die aantal aansoekers wat oorweeg moet, te verminder; werksvereistes, soos opvoedkundige standaarde, opleiding of werkservaring gegrond op tradisionele of historiese voorkeure eerder as werklike werksvereistes; en die ignorering van fisieke hindernisse wat toegang tot of beweeglikheid binne 'n organisasie se perseel beperk.
Swart mense	'n Generiese term wat Afrikaners, Kleurlinge en Indiërs insluit.
Toepaslik gekwalifiseer	'n Persoon kan toepaslik gekwalifiseer wees vir 'n pos op grond van enige een (of kombinasie) van die volgende faktore, naamlik daardie persoon se: ▪ formele kwalifikasies; ▪ voorafgaande leer; ▪ relevante ervaring; of ▪ vermoë om binne 'n redelike tyd te leer om die werk te doen. In 'n poging om vas te stel of 'n persoon toepaslik gekwalifiseer is vir 'n pos, moet die werkgever al die bogenoemde faktore nagaan om te bepaal of die betrokke persoon oor die vermoë beskik om die werk te doen in terme van enigeen, of enige kombinasie, van hierdie faktore. 'n Werkgever mag egter nie diskrimineer teen enige persoon alleen op grond van daardie persoon se gebrek aan toepaslike ervaring nie.
WBI	Wet op Billike Indiensneming, 55 van 1998

4. INSTITUSIONELE EN WETLIKE RAAMWERK

4.1. Visie

'n Universiteit wat regoor die wêreld gehuldig word vir uitnemendheid in akademiese prestasie en die versoening van mense.

4.2. Missie

Die Universiteit sal hierdie visie aan die hand van sy missie nastreef:

- Deur die hoogste standarde vir voorgraadse en nagraadse opleiding te stel.
- Werwing van die beste en mees diverse studente en professore vir die Universiteit.
- Bevordering van uitnemendheid in die akademiese bemeestering van navorsing, onderrig en openbare dienslewering.
- Om die waarde van menslike samesyn en solidariteit oor sosiale en historiese skeidslyne heen in die daaglikse gang van sake te toon.
- Bevordering van sosiale geregtigheid deur die skepping van veelvuldige geleenthede vir agtergeblewe studente om toegang tot die Universiteit te verkry.
- Bevordering van innovasie, uniekheid en leierskap in beide akademiese en menslike strewes.
- Om deursigtige geleenthede vir lewenslange leer vir akademiese en ondersteuningspersoneel te bewerkstellig.

4.3. Waardes

Die volgende vyf kernwaardes van die Universiteit verteenwoordig diepgesetelde verbintenisse wat gestalte gee aan elke beleid en elke aksie rig. Hierdie waardes ondersteun beide die Akademiese Projek en die Menseprojek van hierdie universiteit.

- Superieure akademiese meesterskap
- Die volkome, onvoorwaardelike aanvaarding van mense
- Institusionele onderskeibaarheid/uniekheid
- Ontluikende leierskap
- Openbare diens

4.4. Agtergrond en konteks

Die Universiteit van die Vrystaat is 'n multikulturele en parallelmedium-instelling wat die sentrale streek van Suid-Afrika bedien. Dit is die eerste historiese wit Afrikaanse Suid-Afrikaanse universiteit wat homself getransformeer het tot 'n vlak waar swart studente byna 60% van die totale studentekorps uitmaak. Dit kan hoofsaaklik toegeskryf word aan die inwerkingstelling van 'n parallelmedium-taalbeleid in terme waarvan 'n student kan kies om sy of haar studies volledig in óf Afrikaans óf Engels te voltooi.

In die verlede is die UV in die gesig gestaar deur die dringende behoefte om die finansiële volhoubaarheid van die kampus te verseker. In die aangesig van 'n reuse- en immer groeiende begrotingstekort is 'n finansiële omdraaistrategie vanaf die jaar 2000 geïmplementeer. Hierdie strategie het aanleiding tot 'n omdraaiswyf van 30% in die begroting in minder as drie jaar, wat die UV - vir die eerste keer in baie jare - die geleentheid gebied het om in strategiese projekte te belê, insluitende billike indiensneming, akademiese klusters, inligtings- en kommunikasietegnologie (IKT), en ander inisiatiewe.

Ten einde hierdie finansiële omdraaiplan te verwesenlik, moes die UV se inkomste verhoog terwyl hy gelyktydig uitgawes aan bande moes lê, veral personeelkoste. Dit het groot organisatoriese herstrukturering geverg, wat met dramatiese personeelbesnoeiing gepaardgegaan het. As gevolg hiervan was die UV nie in staat om billike indiensneming suksesvol te implementeer in 'n konteks waarin geen nuwe aanstellings gemaak kon word nie. Vanaf 2003 is die UV egter besig om lede van die aangewese groepe teen 'n vaste tempo aan te stel, wat mense aangestel op Topbestuursvlakke insluit.

In ooreenstemming met die nasionale beleid oor tersiêre onderwys is die Qwaqwa-kampus, 'n voormalige kampus van die Universiteit van die Noorde in Polokwane, op 1 Januarie 2003 by die UV ingelyf as deel van die herstrukturering van hoër onderwys.

Verder is die voormalige Bloemfontein-kampus van die Universiteit Vista op 1 Januarie 2004 by die UV ingelyf as deel van die herstrukturering van hoër onderwys.

Sedert die promulgering van die Wet op Billike Indiensneming, 55 van 1998, is die UV besig met die taak van transformasie. Dit is egter so dat die uitgebreide herstrukturering en inlywing van beide die Qwaqwa- en Vista-kampusse die vermoë van die UV beperk het om sy BI-inisiatiewe op 'n doeltreffende en strategiese wyse te koördineer in 'n gekonsolideerde BI-plan vir die UV.

Die voortsetting van billike indiensneming sal sterk beïnvloed word deur die volgehoue vermindering van die subsidiëring van universiteite deur die nasionale Departement van Onderwys. Hierdie afname in befondsing sal 'n sleuteluitdaging en -faktor wees wat die finansiële vermoë van die UV om BI-programme in werking te stel en numeriese mikpunte te bereik, sal affekteer.

Op 1 Julie 2009 het die Universiteit die eerste Rektor en Visekanselier uit 'n swart aangewese groep aangestel, en op 1 Maart 2012 die eerste swart vrou as Viserektor.

4.5. Die wetlike raamwerk

Die UV is geïdentifiseer as 'n "aangewese werkgewer" in terme van die WBI, en moet billike indiensneming gevolglik in die UV-werkplek in werking stel deur -

- (a) die bevordering van gelyke geleenthede en billike behandeling in die werkplek deur die uitskakeling van onbillike diskriminasie; en
- (b) die implementering van BI-maatreëls om die werksagterstande wat deur die aangewese groepe ervaar word reg te stel ten einde hulle gelyke verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en op alle beroepsvlakke in die arbeidsmag te verseker.

Die tweeledige verpligting van aangewese werkgewers vereis dat die UV gelyke geleenthede moet bevorder deur onbillike diskriminasie in sy indiensnemingsbeleide en -praktyke uit te skakel, en deur BI-maatreëls in te stel met die oog op die verwesenliking van billike indiensneming. Laasgenoemde verpligting moet omgeskakel word in 'n bereikbare BI-plan vir die UV.

4.6. Oorlegpleging

In ooreenstemming met sy verbintenis tot deursigtigheid het die UV seker gemaak dat alle beleide, programme en prosedures wat verband hou met billike indiensneming in oorleg met alle rolspelers ontwikkel is, en belanghebbendes is 'n redelike kans gegun om aan die besluitnemingsproses deel te neem.

Die volgende rolspelergroepe is geïdentifiseer en betrek by die ontwikkeling en goedkeuring van die Plan:

- Die UV se Sentrale Komitee vir Billike Indiensneming
- Fakulteite en steundienste se billikeidskomitees
- UV se Institusionele Forum
- UV se Universiteitsbestuur
- UV-Raad
- UV se Departement Menslike Hulpbronne (DMH)
- UV Arbeidsverhoudinge

Die rolspelers het 'n hoë mate van konsensus bereik en betekenisvolle bydraes gelewer tot die oorlegplegingsproses, wat geïnkorporeer is in die oorspronklike Plan sowel as die bygewerkte rollende plan vir 2010-2013 en die plan vir 2013-2016.

Die UV het ook werkwinkels en seminare aangebied as deel van die oorlegplegingsproses. Dit is bygewoon deur UV-personeel, bestuursverteenwoordigers, gaste van ander universiteite, en die Departement van Arbeid, en is benut as geleenthede om alle partye in te lig, te konsulteer en op te voed oor die proses wat gevolg en rolle wat gespeel moet word.

Gedurende Oktober 2013 het die Rektor en Visekanselier, prof Jansen, ook 'n werkwinkel aangebied vir die senior bestuur van die Universiteit om billike indiensneming verder te bevorder en nog BI-strategieë te formuleer.

Die UV het 'n afwisselende bo-na-onder- en onder-na-bo-benadering gebruik vir die ontwikkeling en opdatering van die Plan om te verseker dat die Topbestuur leiding kon verskaf terwyl die insette van departemente, fakulteite en die steundienste verkry is deur die identifisering van hindernisse, die ontwikkeling van maatstawwe vir billike indiensneming en die stel van numeriese teikens.

5. DIE UV SE BELEID OOR BILLIKE INDIENSNEMING

Die UV se Beleid oor Billike Indiensneming ("die Beleid") is die begeleidende raamwerk vir die BI-plan van die UV ("die Plan") en verskaf 'n uiteensetting van die visie en verbintenis van die UV en sy rolspelers betreffende die rigtinggewende beginsels wat billike indiensneming by die UV sal aandryf. Dit verskaf ook die nodige gesag vir die vestiging en magte van geïdentifiseerde monitering- en bestuurstrukture wat betrokke is by billike indiensneming aan die UV.

6. DIE UV SE PLAN VIR BILLIKE INDIENSNEMING

6.1. Doel van die Plan vir Billike Indiensneming

Die Plan moet, soos altyd, gelees en geïmplementeer word teen die agtergrond van die Beleid en sy beginsels.

Die Plan behels die UV se nakoming van sy statutêre verpligtinge in terme van die WBI.

Die Plan verteenwoordig die kritieke skakel tussen die Beleid en die Wet op Billike Indiensneming en die situasionele analise van die UV, sy posisie ten opsigte van finansies en menslike hulpbronne, en die verwesenliking van billike regstelling en verteenwoordiging regdeur die UV se werksmag.

Die Plan verteenwoordig 'n vaste, objektiewe verbintenis deur die UV en sy rolspelers, en omvat tydsraamwerke, mikpunte en positiewe, meetbare stappe deur middel waarvan die UV wesenlike vordering kan maak en 'n gekonsolideerde begrip van en padkaart vir billike indiensneming by die UV kan skep en implementeer. As sodanig moet die Plan belyd word met en ingesluit word in die breë besigheidstrategie van die UV.

Die Plan wil nie vinnige oplossings of wollerige intervensies voorstel nie, maar wil eerder deursigtig en inklusief wees, gerig op die inwerkingstelling van volhoubare billike indiensneming wat deur die personeel en rolspelers aan die UV ondersteun word.

6.2. Aanvang van die Plan

Die Plan tree in werking op die datum van goedkeuring deur die Universiteitsbestuurskomitee.

Enige wesenlike afwyking of wysiging van die Plan moet deur die Universiteitsbestuur goedgekeur word voordat dit ten volle van krag sal wees.

Die Plan sal voorgelê word vir bespreking deur die Raad.

6.3. Duur van die Plan

Die Wet op Billike Indiensneming laat 'n aangewese werkgewer toe om 'n BI-plan te aanvaar wat nie korter as een jaar is nie, en nie langer as vyf jaar nie.

Die UV het 'n strategiese besluit geneem dat sy Plan 'n driejaarplan sal wees.

7. SITUASIONELE ANALISE

Die situasionele analise van die UV-arbeidsmag is 'n tweeledige proses in ooreenstemming met die Wet en gerig op die vestiging van die basislynposisie met betrekking tot billike indiensneming by die UV met die doel om die BI-maatreëls wat toegepas moet word en die werksmag-areas waar regstelling deur teikenstelling moet plaasvind, te bepaal/identifiseer. In die eerste plek vereis dit die uitvoer van 'n indiensnemingstelsels-hersiening (ISH), oftewel 'n sogenaamde diskriminasie-oudit, om die bestaan van indiensnemingshindernisse uit te wys. In die tweede plek vereis dit die bepaling van die vlakke van onderverteenwoordiging van aangewese groepe by die UV deur die vergelyking van interne en eksterne opname-data.

7.1. Indiensnemingstelsels-hersiening (ISH)

7.1.1. Vereistes

Artikel 19(1) van die Wet op Billike Indiensneming, 55 van 1998, vereis dat 'n aangewese werkgewer inligting moet insamel oor en 'n indiensnemingstelsels-hersiening (ISH) moet doen van sy indiensnemingsbeleide, -praktyke en -prosedures en sy werksomgewing ten einde indiensnemingshindernisse of eksplisiete of bedekte vorme van diskriminasie te identifiseer wat 'n negatiewe uitwerking het op mense uit die aangewese groepe.

Bestaande en vermeende indiensnemingshindernisse bestaan steeds by die UV en hulle moet geïdentifiseer en aangespreek word as deel van die oorkoepelende strategie om onderverteenwoordiging, soos aangetoon deur die personeelprofiel van die UV, reg te stel.

7.1.2. Uitvoer van 'n Indiensnemingstelsels-hersiening

Ten einde te voldoen aan sy statutêre verpligtinge en die uitskakeling van indiensnemingshindernisse te verseker, het die UV progressief stappe geneem om beleide te implementeer wat poog om hindernisse uit die weg te ruim, wat insluit gereelde beleidsoudits deur die Komitee vir Billike Indiensneming en DMH.

Daarbenewens het die UV 'n omvattende indiensnemingstelsels-hersiening onderneem wat op fakulteits- en steundienstevlak uitgevoer is ten einde te verseker dat die situasionele hindernisse wat in elkeen van hierdie eenhede bestaan, geïdentifiseer en aangespreek word deur middel van remediërende maatreëls.

7.1.3. Vermeende hindernisse ten opsigte van billike indiensneming

Al die billikheidskomitees van die fakulteite en steundienste het gebruik gemaak van gestruktureerde vraelyste, onderhoude en/of besprekings met personeellede om indiensnemingshindernisse in hul eenhede te identifiseer. Algemene hindernisse is ook bespreek by vergaderings van die Sentrale BI-komitee en by die Rektor se BI-werkswinkel.

- **Toegang tot werk, bevordering en vergoeding**

Wewingsprosedures, veral advertensies, word steeds beskou as onvoldoende alhoewel baie meer werwing tans gedoen word vir hoëvlakposte. Die meeste fakulteite en steundienste-eenhede ervaar 'n lae koers van arbeidswisseling in permanente poste sowel as 'n baie lae groeikoers, en hierdie faktore beïnvloed aanstellings en bevorderingsmoontlikhede.

Die UV ervaar ook probleme met die werwing en aantrekking van toepaslik gekwalifiseerde kandidate uit die aangewese groepe – veral die swart groepe. Dit kan

ook toegeskryf word aan die onvermoë van die UV om mededingende salarisse te bied in vergelyking met die private en openbare sektore.

Die skaarsheid van vaardighede word steeds ervaar as 'n ernstige hindernis. Daar is 'n tekort aan toepaslik gekwalifiseerde en ervare kandidate vir akademiese en senior poste in die meeste aangewese groepe. Sommige dissiplines trek tradisioneel nie persone uit die aangewese groepe nie, en dit vererger die skaarsheid van vaardighede. Die taalvereiste betreffende tweetaligheid bly 'n baie ernstige hindernis, veral wanneer akademiese personeellede uit die aangewese groepe aangestel word. Die taalhindernis het egter twee aspekte: (i) die maak van aanstellings in die lig van die dubbelmediumbeleid van die Universiteit; en (ii) stappe om insluiting en doeltreffende deelname gedurende debatte en vergaderings te verseker.

'n Gebrek aan interne bevorderingsgeleenthede en loopbaanprogressie, veral op departementele vlak, bemoeilik ook die vordering van die aangewese groepe. Loopbaanontwikkeling kan ook wetlike implikasies hê indien daar hindernisse is wat die vordering van sekere groepe blokkeer.

- **Personeelopleiding en -ontwikkeling**

Alhoewel die UV sy Vaardighede-Werkplan in ooreenstemming met die voorskrifte van die Wet op Vaardighedsontwikkeling geïmplementeer het, bly die gebrek aan institusionele ondersteuning via mentorskap en 'n koesterende omgewing 'n hindernis vir die vooruitgang/vordering van personeel. Junior en nuwe personeellede in die besonder ervaar posbeskrywings, inlywingsprosesse en prestasie-evaluering as inkonsekwent.

- **Institusionele kultuur**

Die institusionele kultuur affekteer, en word beïnvloed deur, alle aspekte van die werksomgewing by die UV. Alhoewel die UV beduidende vooruitgang gemaak het met die neem van progressiewe stappe om rassisme, seksisme en ander vorms van diskriminasie uit te skakel, is die diepgewortelde sosiale kultuur van die instelling steeds 'n vermeende en ervare werklikheid vir baie personeellede. Die Universiteit het 'n behoefte aan 'n kultuur van insluiting.

- Die onvermoë om Afrikaans te praat, word deur sommige personeellede as 'n hindernis ervaar. Vergaderings word dikwels in Afrikaans gehou en die tolking is nie altyd suksesvol nie.

- **Personeelretensie**

Die tekort aan gekwalifiseerde personeel uit die aangewese groepe, lae salarisvlakke en sterk mededinging van die korporatiewe en openbare sektore (werwing van personeel) is geïdentifiseer as hindernisse wat die retensie van gekwalifiseerde aangewese personeel bemoeilik. Dit moet ook in gedagte gehou word dat alle universiteite meeding om dieselfde mense, met die gevolg dat hulle dikwels mense van mekaar wegrokel.

- **Bestuurs- en institusionele kwessies**

In sommige departemente word daar steeds nie eienaarskap van billike indiensneming aanvaar nie, wat lei tot 'n gefragmenteerde benadering tot die implementering van die beleid. Onvoldoende fondse en 'n lae personeelomset maak dit ook moeilik vir departemente met 'n beperkte begroting om behoorlik te beplan vir transformasie.

7.2. Statistiese profiel van die werksmag

7.2.1. Die vereiste

Artikel 19(2) van die WBI vereis dat 'n aangewese werkgewer 'n ontleding moet doen van die beroepskategorieë en -vlakke binne sy werksmag om die mate van verteenwoordiging van mense uit die aangewese groepe in elkeen van die verskillende beroepskategorieë en -vlakke van die werkgewers se werksmag te bepaal.

Die saamstel van die statistiese profiel van die werksmag behels 'n tweefaseproses. Eerstens vereis dit 'n gedetailleerde ontleding van die profiel van die interne werksmag van die UV en die verteenwoordiging van aangewese en nie-aangewese groepe binne die verskillende kategorieë en vlakke van die UV-werksmag. Tweedens vereis dit 'n vergelyking van hierdie profiel van die interne werksmag met eksterne demografiese data en maatstafvergelykers om die graad van onder- of oorvertenwoordiging van die aangewese groepe binne die UV-werksmag te bepaal in vergelyking met die eksterne beskikbare ekonomies aktiewe bevolking.

Die Wet op Billike Indiensneming vereis van die UV om gelyke verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en op alle beroepsvlakke by die UV te bewerkstellig. Eenvoudig gestel, die UV moet vir homself 'n maatstaf stel en daarna streef om 'n graad van verteenwoordiging van die aangewese groepe in die verskillende beroepskategorieë van sy werksmag te bewerkstellig wat hulle verteenwoordiging in die eksterne werksmag weerspieël en goed vergelyk met daardie organisasies binne dieselfde sektor of nywerheid, organisasie van 'n soortgelyke grootte, en/of organisasies wat struktureel dieselfde is en waarvan die aktiwiteite oor 'n vergelykbare geografiese area versprei is.

7.2.2. Samestelling van die Statistiese Profiel van die Arbeidsmag

Die UV het deur middel van sy Beampte vir Billike indiensneming, bygestaan deur IKT-dienste, 'n statistiese werksmagprofiel vir die instelling saamgestel. Die profiel is op beide fakulteits- en steundienstevlak en vir die UV as geheel saamgestel. Die stel gedetailleerde statistiese inligting beskikbaar op beide fakulteits- en steundienstevlak en voorsien die UV van 'n breë perspektief op bestuursinligting.

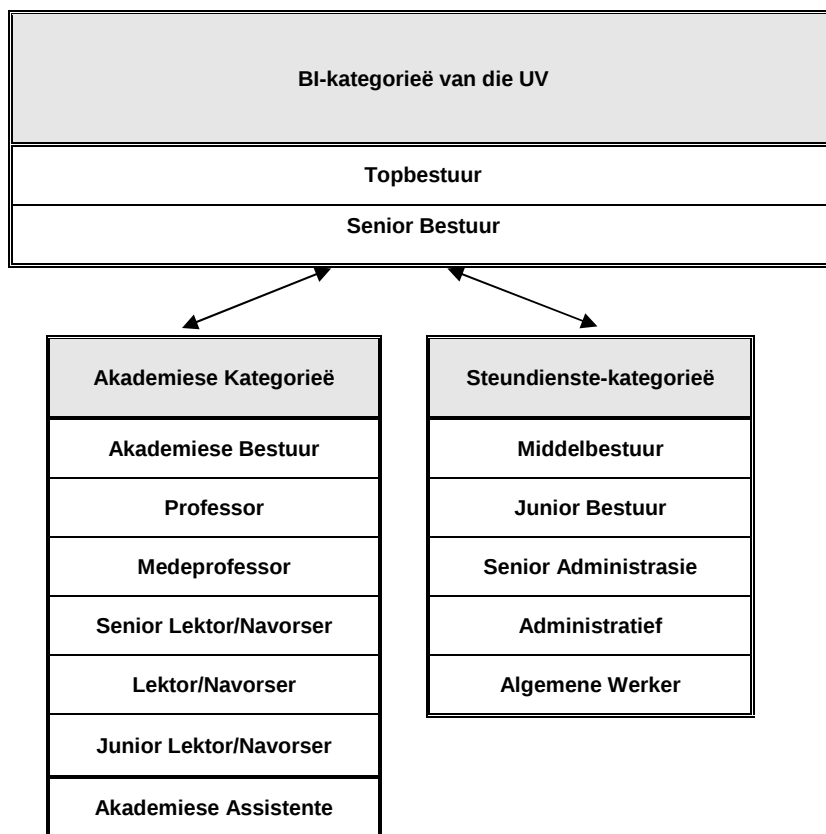
Vir die doel van die Plan sal die klem egter val op die oorkoepelende prentjie van die UV-werksmag, met die individuele BI-komitees van die fakulteite en steundienste wat fokus op die fynere besonderhede wat betrekking het op hulle spesifieke eenhede.

7.2.3. Profiel van Interne Werksmag

7.2.3.1. Verskillende definisies van personeelkategorisering

- Die **Departement van Arbeid (DvA)** identifiseer sekere beroepskategorieë en -vlakke om BI-planne en verslagdoening te struktureer. Hierdie kategorieë en vlakke gebruik as model die korporatiewe sektor en is betreklik ontoepasbaar op die tersiêre-onderwys-sektor omdat dit nie differensieer tussen die verskillende groeperings waarin akademiese poste verdeel word nie. Alle akademiese personeellede word saamgehoop in 'n enkele kategorie genoem "Professioneel", en in twee beroepsvlakke genoem "Geskool" en "Professioneel", wat die naspeuring en monitering van veranderings in die kernfunksie van die UV-werksmag onmoontlik maak.
- Gevolglik het die UV die **voorgestelde DvA-templaar intern uitgebrei** om personeelkategorieë te diversifiseer en 'n hoër vlak van detail betreffende personeelvertenwoordiging en -bewegings, veral op akademiese vlak, weer te gee.

Die volgende beroepskategorieë verteenwoordig die uitgebreide kategorisering soos aangewend deur die UV (verwys na Bylaag B vir 'n beskrywing van die kategorieë):



Tot op hede is eksterne BI-data en statistiese inligting egter slegs beskikbaar in die vorm van die voorgestelde DvA-kategorieë, wat betekenisvolle eksterne vergelykings bemoeilik. Hierdie probleem is deur Hoër Onderwys Suid-Afrika (HOSA) geïdentifiseer. In sy Goeiepraktykkode vir Billike Indiensneming in Hoëronderwysinstellings beveel HOSA dat 'n formaat wat meer geskik is vir hoëronderwysinstellings geïdentifiseer word, en dat hierdie instellings aangemoedig moet word om hulle verslae in ooreenstemming met so 'n formaat te struktureer. Die enigste alternatief vir die UV op die oomblik is om die DvA-kategorieë te gebruik totdat voldoende en betroubare normeringsinligting in ooreenstemming met die voorgeskrewe HOSA-formaat beskikbaar word.

7.2.3.2. **Insameling van Indiensnemingsinligting**

Die BI-data wat gebruik word om die profiel van die interne werkmag saam te stel, is deur die Beampte vir Billike Indiensneming, bygestaan deur IKT-dienste, byeengebring. Inligting vervat in die elektroniese menslikehulpbronne-stelsel van die UV is vir hierdie doel gebruik.

Die data wat gebruik is om die menslikehulpbronne-stelsel te bevolk, is verkry uit 'n gedetailleerde personeelontleding en -kategorisering wat deur die UV uitgevoer is met die oog op billike indiensneming en amptelike verslagdoening.

Die data bevat ook duidelike inligting oor alle personeellede met gestremdhede, en hierdie inligting word gereeld bygewerk.

7.2.3.3. UV-profiel in terme van die BI-data

Huidige Profiel:

Die volgende tabel verteenwoordig die huidige BI-personeelprofiel volgens geslag en ras soos op 31 Julie 2013. Die term “Permanente personeel” word omskryf in ooreenstemming met die Wet op Billike Indiensneming. “Nie-permanent” verwys na persone wat op ’n eise-basis aangestel is.

	Aangewese							Nie-aangewese			
	Afrikaan Manlik	Kleurling Manlik	Indiër Manlik	Afrikaan Vroulik	Kleurling Vroulik	Indiër Vroulik	Wit Vroulik	Wit Manlik	Buite-lander Manlik	Buite-lander Vroulik	Totaal
Permanent	415	65	4	407	118	11	1010	589	61	29	2709
Persentasie	15.3	2.4	0.15	15	4.36	0.41	37.3	21.8	2.25	1.07	

Die volgende tabel bied ’n oorkoepelende prentjie van die verteenwoordiging van die verskillende aangewese en nie-aangewese groepe in die UV se permanente werksmag per UV-BI-kategorie oor die afgelope drie jaar (sien Bylaag A vir ’n meer gedetailleerde ontleding – opdateer Bylaag A).

Neem kennis dat “swart mense” ’n generiese term is wat na Afrikane, Kleurlinge en Indiërs verwys.

UV-kategorie	Tydperk					
	Julie 2011		Julie 2012		Julie 2013	
Topbestuur	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Swart Manlik	2	40%	2	33%	2	33%
Swart Vroulik	0	0%	1	17%	1	17%
Wit Manlik	2	40%	2	33%	1	17%
Wit Vroulik	1	20%	1	17%	2	33%
Buitelander	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	5	100%	6	100%	6	100%
Senior Bestuur	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Swart Manlik	6	27%	6	26%	7	26%
Swart Vroulik	1	5%	0	0%	0	0%
Wit Manlik	13	59%	13	57%	12	48%
Wit Vroulik	2	9%	4	17%	3	26%
Buitelander	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	22	100%	23	100%	22	100%
Akademie Bestuur	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Swart Manlik	2	5%	3	8%	3	9%
Swart Vroulik	0	0%	0	0%	0	0%
Wit Manlik	32	78%	29	74%	25	71%
Wit Vroulik	7	17%	7	18%	7	20%
Buitelander	0	0%	0	0%	0	0%
Totale	41	100%	39	100%	35	100%

Akademiese Kategorieë						
UV-kategorie	Tydperk					
	Jul-11		Jul-12		Jul-13	
Professor	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	4	5%	4	5%	3	3%
Swart Vroulik	0	0%	0	0%	1	0%
Wit Manlik	62	73%	64	73%	66	72%
Wit Vroulik	14	16%	14	16%	17	18%
Buitelanders	5	6%	6	7%	5	5%
Totaa	85	100%	88	100%	92	99%
Medeprofessor	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	1	2%	0	0%	0	0%
Swart Vroulik	1	2%	1	2%	1	2%
Wit Manlik	32	54%	31	54%	30	52%
Wit Vroulik	21	35%	21	37%	21	37%
Buitelanders	4	7%	4	7%	5	9%
Totaa	59	100%	57	100%	57	100%
Senior Lektor	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	10	7%	11	7%	12	8%
Swart Vroulik	1	1%	1	1%	2	1%
Wit Manlik	59	40%	59	40%	59	41%
Wit Vroulik	66	45%	66	45%	61	42%
Buitelanders	10	7%	10	7%	11	8%
Totaa	146	100%	147	100%	145	100%
Lektor/Navorsers	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	42	14%	45	14%	43	13%
Swart Vroulik	32	11%	36	11%	41	12%
Wit Manlik	79	26%	84	26%	81	25%
Wit Vroulik	135	45%	140	44%	147	45%
Buitelanders	13	4%	16	5%	18	5%
Totaa	301	100%	321	100%	330	100%
Junior Lektor	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	18	17%	22	17%	19	14%
Swart Vroulik	19	18%	15	12%	17	13%
Wit Manlik	19	18%	23	18%	28	21%
Wit Vroulik	46	43%	61	48%	63	47%
Buitelanders	4	4%	6	5%	6	5%
Totaa	106	100%	127	100%	133	100%
Akadiese Assistent	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	68	17%	75	18%	60	17%
Swart Vroulik	44	11%	57	14%	51	14%
Wit Manlik	86	22%	79	19%	66	19%
Wit Vroulik	156	40%	166	40%	140	40%
Buitelanders	37	9%	38	9%	35	10%
Totaa	391	100%	415	100%	352	100%

Steundienste-kategorieë						
UV-kategorie	Tydperk					
	Jul-11		Jul-12		Jul-13	
Middelbestuur	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	2	7%	2	6%	2	6%
Swart Vroulik	3	11%	3	10%	3	8%
Wit Manlik	18	64%	21	68%	20	54%
Wit Vroulik	3	11%	3	10%	10	23%
Buitelanders	2	7%	2	6%	3	8%
Totaa	28	100%	31	100%	38	99%
Junior Bestuur	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	9	9%	13	10%	14	10%
Swart Vroulik	5	5%	20	16%	10	17%
Wit Manlik	43	42%	41	33%	49	35%
Wit Vroulik	44	43%	49	39%	52	37%
Buitelanders	1	1%	2	2%	1	1%
Totaa	102	100%	125	100%	126	100%
Senior Administratiewe	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	30	10%	30	9%	35	11%
Swart Vroulik	36	12%	43	13%	45	14%
Wit Manlik	66	22%	69	22%	69	21%
Wit Vroulik	170	56%	176	55%	176	53%
Buitelanders	1	0%	2	1%	3	1%
Totaa	303	100%	320	100%	328	100%
Administratiewe	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	94	15%	103	15%	119	17%
Swart Vroulik	171	26%	189	27%	209	29%
Wit Manlik	64	10%	75	11%	77	11%
Wit Vroulik	317	49%	322	46%	309	43%
Buitelanders	2	0%	4	0%	3	0%
Totaa	648	100%	693	100%	717	100%
Algemene Werkers	No.	%	No.	%	No.	%
Swart Manlik	176	50%	181	51%	165	50%
Swart Vroulik	166	47%	162	46%	155	47%
Wit Manlik	7	2%	7	2%	6	2%
Wit Vroulik	1	0%	2	1%	2	1%
Buitelanders	0	0%	0	0%	0	0%
Totaa	350	100%	352	100%	328	99%

Die volgende kan afgelei word uit die data in die tabelle:

- In die kategorie “Topbestuur” het die persentasie swart personeellede toegeneem van 40% tot 50%, die persentasie wit vroue het toegeneem van 20% tot 33%, en die persentasie wit mans het afgeneem van 40% tot 17%. Dus is die Topbestuur 50% wit en 50% swart, en 50% manlik en 50% vroulik.
- Die “Senior Bestuur”-kategorie het steeds meer wit mans, alhoewel hulle met meer as 10% afgeneem het oor die afgelope drie jaar. Hierdie kategorie toon ’n toename in die persentasie wit vroue van 9% tot 26%. Die aantal swart mans het effens gedaal en die enkele swart vroue is bevorder tot Topbestuur; daar is dus geen swart vroue in Senior Bestuur nie.
- Die “Akadiese Bestuur”-kategorie word steeds oorheers deur wit mans (71%). Die aantal swart mans en wit vroue het effens toegeneem, maar daar is ook geen swart vroue in Akadiese Bestuur nie.
- Wit mans oorheers ook die “Professor”- en “Medeprofessor”-kategorieë, en geen beduidende verandering het oor die afgelope drie jaar in hierdie opsig plaasgevind nie. Betreffende die “Senior Lektor” en “Lektor”-poste, oorheers wit vroue steeds en geen verandering het plaasgevind nie. In die “Junior Lektor”-kategorie het die aantal

buitelanders, wit mans en wit vroue effens toegeneem, terwyl die aantal swart mans en swart vroue effens afgeneem het. Die “Akademiese Assistent”-kategorie toon ’n effense toename in die aantal swart vroue en ’n effense afname in die aantal wit mans oor die afgelope drie jaar.

- In die “Middelbestuur”-kategorie het die aantal wit mans afgeneem en die aantal wit vroue het beduidend toegeneem. In die “Junior Bestuur”-kategorie was daar ’n toename in die aantal swart mans en swart vroue, en ’n afname in die aantal wit mans en wit vroue.
- In die “Senior Administratief”- en “Administratief”-kategorieë oorheers wit vroue steeds, en hoewel hulle getalle effens gedaal het, vind verandering te stadig plaas. In die “Algemene Werker”-kategorie het geen ware verandering plaasgevind nie.

Persone met Gestremdhede

Gedurende 2010 het die Universiteit personeellede versoek om hul persoonlike inligting by te werk deur die EEA1-vorms (“Employment Equity Declaration by Employee”) te voltooi soos vereis deur die Departement van Arbeid. Uit die inligting verstrek op hierdie vorms kon afgelei word dat personeellede met gestremdhede meer gewillig is om hul gestremdhede te verklaar. Die aantal mense met gestremdhede het toegeneem van 0.5% van die totale personeel tot 1% van die totale personeel in 2010. Oor die afgelope drie jaar het hierdie profiel nie werklik verander nie.

UV-personeelkategorie	Julie 2011		Julie 2013	
	Totale personeel	Persone met gestremdhede	Totale personeel	Persone met gestremdhede
Topbestuur	5	0	6	0
Senior Bestuur	22	0	22	0
Middelvlakbestuur	28	0	38	1
Junior Bestuur	102	2	126	1
Senior Administratief	303	2	328	2
Akademiese Bestuur	41	1	35	1
Professor	85	1	92	2
Medeprofessor	59	3	57	2
Senior Lektor/Navorser	146	1	145	1
Lektor/Navorser	301	2	330	3
Junior Lektor/Navorser	106	0	133	1
Akademiese Assistent	391	1	352	1
Administratiewe Personeel	648	2	717	9
Algemene Werker	350	3	328	4
Totaal	2587	26	2709	28
Persentasie		1%		1%

7.2.4. Eksterne ontleding en vergelyking

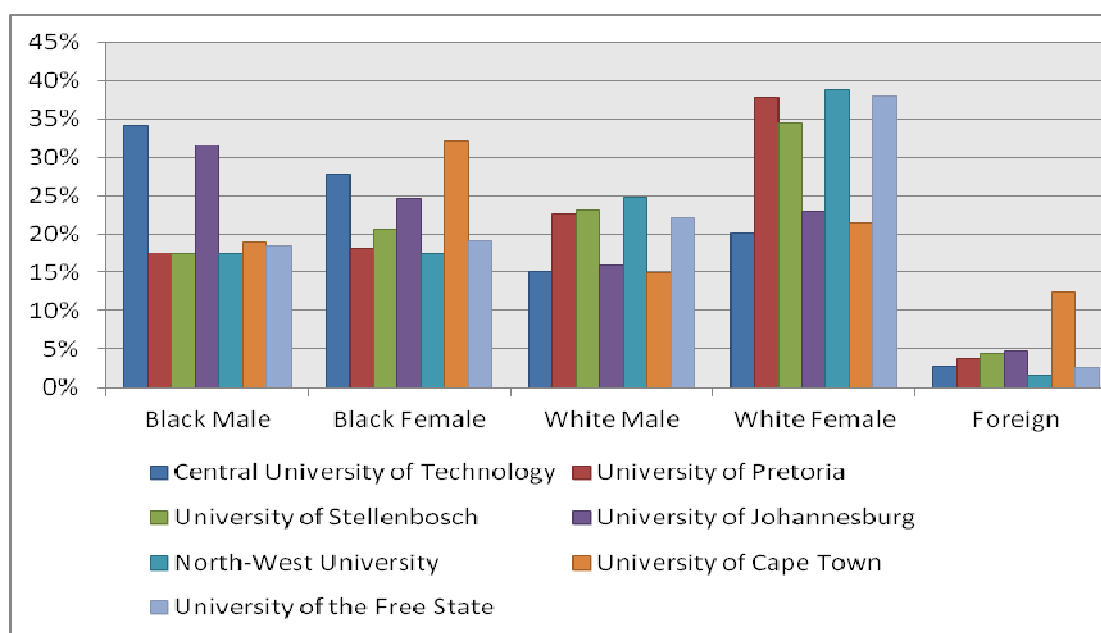
Inleiding

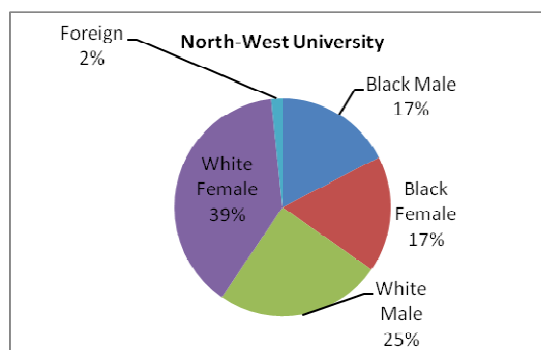
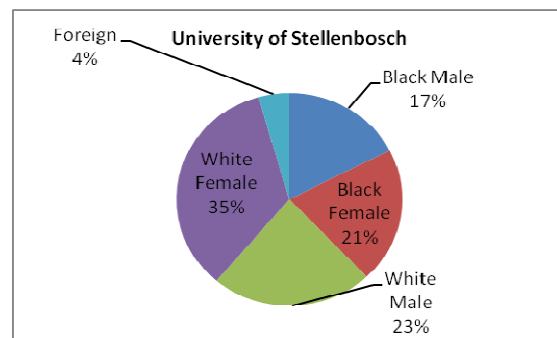
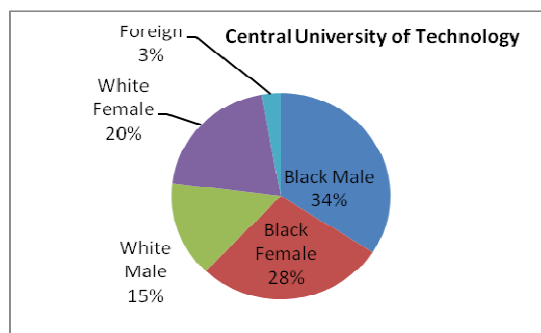
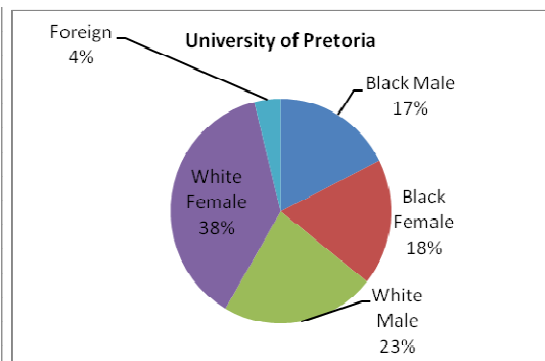
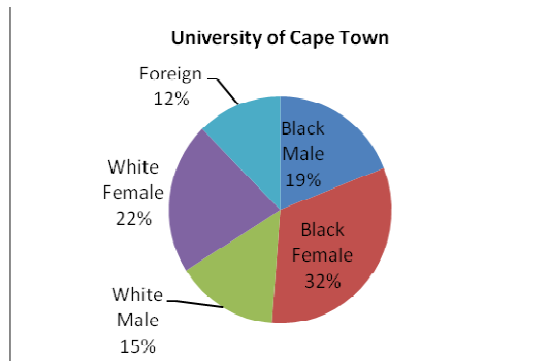
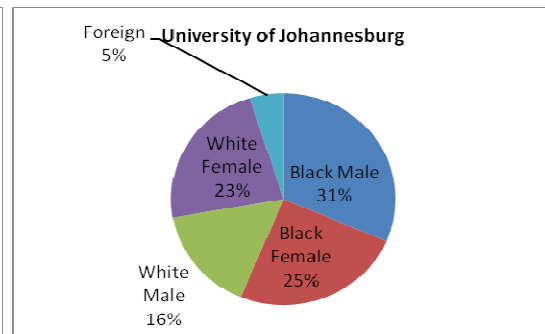
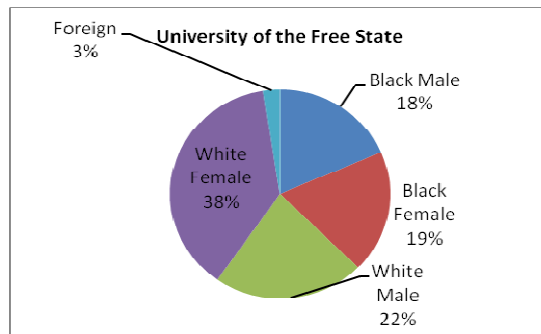
Die 2012 BI-verslae (EEA2-verslae) van soortgelyke hoërondewysinstellings is by die Departement van Arbeid aangevra. Die volgende verslae is bekom en gebruik vir die eksterne ontleding en vergelyking:

- Sentrale Universiteit vir Tegnologie
- Universiteit van Pretoria
- Universiteit van Stellenbosch
- Universiteit van Johannesburg
- Universiteit van Kaapstad
- Noordwes-Universiteit
- Universiteit van die Vrystaat

Vergelyking van Universiteite via BI-verslae vir Desember 2012

	Swart Manlik	Swart Vroulik	Wit Manlik	Wit Vroulik	Buite-lander	Gestrem	Totaal
Sentrale Universiteit vir Tegnologie	675	549	295	398	55	6	1972
Universiteit van Pretoria	782	803	1009	1675	173	60	4442
Universiteit van Stellenbosch	725	859	960	1436	185	10	4165
Universiteit van Johannesburg	982	769	498	717	151	23	3117
Noordwes-Universiteit	548	543	779	1219	52	19	3141
Universiteit van Kaapstad	946	1600	738	1070	614	133	4968
Universiteit van die Vrystaat	504	521	604	1034	69	30	2732





Afleidings gegrond op die ontledings en vergelyking

Let op dat BI-vergelykings gemaak word tussen swart en wit werknemers, en manlike en vroulike werknemers. Gegrond op die EEA2-verslae van die sewe instellings kan die volgende afleidings oor die aangewese en nie-aangewese groepe gemaak word:

Aangewese groepe

- Die Sentrale Universiteit vir Tegnologie (SUT) het die hoogste persentasie swart mans (34,2%), terwyl die Universiteit van Stellenbosch (US) die laagste persentasie swart mans het (17,4%). In vergelyking hiermee het die Universiteit van die Vrystaat (UV) 18,4% swart mans, wat laer is as die ongeweege gemiddeld (22,21%) van die sewe instellings.
- Betreffende swart vroulike werknemers, het die Universiteit van Kaapstad (UK) die hoogste persentasie (32,2%) en Noordwes-Universiteit (NWU) die laagste (17,3%). Die UV het 19,1% swart vroue, en dit is ook laer as die gemiddeld van 22,83%.
- 'n Vergelyking van personeellede met gestremdhede toon aan dat die UK die hoogste persentasie (2,7%) het en die US die laagste (0,2%). Hier is die UV gelyk aan die gemiddeld van 1%.
- Betreffende wit vroue, het die UV die hoogste persentasie (37,9%), terwyl die SUT die laagste persentasie verteenwoordig met 20,2%. Die ongeweege gemiddeld vir wit vroue is 30,51%.

Nie-aangewese groepe

- NWU het die hoogste persentasie wit mans (27,8%), terwyl UK die laagste persentasie het met 14,9%. Die UV het 22,1% wit mans, wat hoër is as die gemiddeld van 20%.
Betreffende buitelanders, het die UK die hoogste persentasie (12,4%), terwyl NWU die laagste persentasie het (1,7%). Die UV het 2,5%, wat laer is as die gemiddeld van 4,64%.

Selfs wanneer al die beroepsvlakke van die EEA2-verslae vergelyk word, is dieselfde tendens waarneembaar by alle universiteite. Wit mans en wit vroue oorheers steeds die volgende beroepsvlakke:

Senior Bestuur
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste, en middelvlakbestuur
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente

'n Vergelyking tussen die UV en die ander historiese wit universiteite in terme van billike indiensneming dui aan dat die Universiteit nie besonder goed of besonder sleg vaar nie. Dit is duidelik dat alle universiteite met dieselfde kwessies worstel, en dat sommige meer probleme in sekere areas het as in ander. Dit moet ook in gedagte gehou word dat alle universiteite meeding om dieselfde mense, met die gevolg dat hulle dikwels personeellede van mekaar wegrook. Gevolglik is dit nodig om die werwingspoel te vergroot.

8. OPERASIONELE PLAN: BI-MAATREËLS

8.1. Inleiding

Die WBI vereis dat aangewese werkgewers die BI-maatreëls wat geïmplementeer gaan word, uiteensit. Hierdie maatreëls wil verseker dat toepaslik gekwalifiseerde mense uit die aangewese groepe gelyke indiensnemingsgeleenthede het en op billike wyse verteenwoordig word in alle beroepskategorieë en op alle beroepsvlakke.

Die eerste stap in hierdie proses is die remediëring en verwydering van indiensnemingshindernisse wat die aangewese groepe affekteer. Die verwydering van 'n hindernis is egter nie genoeg nie, aangesien dit bloot 'n neutraliserende soort optrede is. Ten einde die nawerking van die geïdentifiseerde hindernisse teen te werk, word proaktiewe of BI-maatreëls ook vereis.

Alhoewel die WBI spesifiek verwys na BI-maatreëls wat geïmplementeer moet word, vereis die WBI nie van 'n werkgewer om enige optredes uit te voer betreffende enige beleid, praktyk of prosedure wat 'n absolute hindernis vir enige voornemende of voortgesette indiensneming of bevordering van enige groep of persone moet wees nie, byvoorbeeld die nie-aangewese groepe.'

As deel van sy verbintenis tot billike indiensneming het die UV (as eerste stap) begin met die proses om sy indiensnemingsbeleide, -praktyke en -prosedures na te gaan en te hersien om te verseker dat diskriminerende inhoud en indiensnemingshindernisse uitgeskakel word.

8.2. Maatreëls om billike beleide en praktyke te verseker

Sedert 2002 is alle menslikehulpbronbeleide en -prosedures deur die Sentrale Komitee vir Billike Indiensneming hersien om te verseker dat hulle billik is. Verder word hierdie beleide en prosedures voortdurend hersien en aangepas, in ooreenstemming met veranderende wetgewing en die bedryfsvereistes van die Afdeling vir Werknemerverhoudinge, die Departement Menslike Hulpbronne en die BI-Kantoor.

Die Rektor en Visekanselier het ook versoek dat alle MH-beleide weer hersien moet word gedurende 2014 om te bepaal of die beleide die ontwikkeling van 'n meer inklusiewe en transformatiewe aanstellingsproses op alle vlakke van die Universiteit ondersteun.

8.3. **Maatreëls geïdentifiseer deur die UV vir die verwydering van hindernisse en die bewerkstelling van gelykheid:**

1. Maatreëls ter bevordering van die gelyke verteenwoordiging van die aangewese groepe in alle beroepskategorieë en op alle beroepsvlakke	Verantwoordelike persoon/persone	Tydsraamwerke
A. Toegang ➤ Die proses vir alle aanstellings (insluitende deeltydse/kontrakaanstellings) moet oop wees vir almal en geadverteer word. ➤ Bestaande beleide en praktyke betreffende advertering, uitreik-inisiatiewe en lidmaatskap van aanstellingskomitees moet doeltreffend gemonitor en herondersoek word indien nodig ten einde die poel van aangewese kandidate (swart kandidate in die besonder) vir werwing na beskikbare poste te vergroot. ➤ Die UV moet verseker dat hy 'n billikheid-sensitiewe benadering tot die werwingsproses volg, wat vereis dat - ▪ die sifting uitgevoer word deur 'n verteenwoordigende keurkomitee, en nie bloot 'n lynhoof nie; ▪ die inherente posvereistes die eerste siftingskriteria is wat toegepas word. Die minimum inherente vereistes vir 'n pos moet egter versigtig oorweeg word om die onnodige uitsluiting van kandidate te voorkom; en ▪ gedurende evaluasie van kandidate moet oorweging geskenk word aan diegene met die potensiaal of vermoë om vereiste take uit te voer, met inagneming van die nodigheid om hoë werkstandaarde te handhaaf. ➤ Die voorsitter van 'n keurkomitee moet ten volle ingelig en opgelei wees, en hy/sy moet vertrouwd wees met die vereistes van billike indiensneming en die vereiste mikpunte wat bereik moet word. Keurkomitees moet ook goed ingelig wees oor hierdie billikheidsdoelwitte. ➤ Posvereistes moet gereeld hersien/beoordeel word, en diskriminerende inhoud moet verwyder word. Slegs die inherente posvereistes vir die werk mag genoem word, en dit mag nie strenger geformuleer word as wat deur besigheidsnoodsaaklikheid geregverdig	Lynhoofde en DMH BI-bestuurder, Viserektor: Bedryf en DMH Departement Menslike Hulpbronne (DMH) DMH en BI-beampte DMH	Ontplooïing 2014 Jaarliks Deurlopend Deurlopend Deurlopend

word nie. ➤ Meer geteikende/gefokusde vorms van werwing as die konvensionele benadering moet oorweeg word, bv. soekkomitees en die gebruik van gevestigde netwerke en betroubare agentskappe vir werwing. Loopbaanuitstippeling en mentorskappe moet ook gebruik word om ons eie akademici te ontwikkel/kweek. ➤ Eksterne advertensies moet ook in publikasies geplaas word wat die beste kans het om deur kandidate uit die aangewese groepe gelees te word.	Lynhoofde en DMH DMH	Deurlopend
B. Aanstelling en bevordering van aangewese persone ➤ Die aanstelling van aangewese persone (veral swart persone) by die UV moet versnel word deur proaktiewe beplanning en teikening, toewysing van hulpbronne en die beklemtoning van die bereiking van numeriese mikpunte. Die UV moet toenemend gebruik maak van kompetensiegebaseerde werwing en keuringsmetodes waarin die potensiaal van die kandidaat en die vermoë om die werkverwante take uit te voer 'n prominente rol speel. ➤ Dit is ook nodig om studente en personeellede met potensiaal te identifiseer ten einde 'n aansoekerspoel te skep bestaande uit lede van die aangewese groepe, met die oog daarop om kandidate aan te stel wanneer vakatures ontstaan. ➤ Gereelde monitering van die bereiking van numeriese mikpunte. ➤ Tweetaligheid as voorvereiste vir aanstelling moet nie op 'n onbillike wyse geïmplementeer word nie.	Alle Lynhoofde Lynhoofde Sentrale BI-Komitee Lynhoofde	Deurlopend Jaarliks beplan Kwartaalliks Deurlopend
C. Die opleiding, begeleiding en ontwikkeling van persone uit die aangewese groepe ➤ Die UV verstaan die noodsaaklikheid van personeelopleiding en -ontwikkeling as 'n sleutelement in die ontwikkeling en bevordering van aangewese personeellede in die UV-werksmag. ➤ Die noodsaaklikheid van vaardigheidsontwikkeling vir laervlak-werkers moet ook ernstig	Lynhoofde Lynhoofde	Deurlopend Deurlopend

opgeneem word deur die UV.		
D. Die retensie van persone uit die aangewese groepe ➤ Die ontwikkeling van personeel verklein die moontlikheid van wegrokkeling of roofwerwing. Die skep van strategieë wat dit vir personeel moontlik maak om hulle mikpunte te bereik, is 'n uitvoerbare metode om personeel en skaars talent te behou. ➤ Die Universiteit moet probeer om meer van sy PhD-studente terug te lok na die akademiese stelsel. ➤ Diensverlatingsonderhoude moet gevoer word met alle personeel wat beplan om af te tree of te bedank en die uitkomst moet gebruik word om ons werksomgewing te verbeter.	Lynhoofde Dekane en Departementshoofde DMH	Deurlopend Deurlopend
E. Dissiplinêre en afleggingskriteria ➤ Die UV sal verseker dat rekord nie net gehou word van die verskillende kategorieë van dissiplinêre stappe wat geneem is nie, maar ook van die verskillende soorte oortredings wat aanleiding gee tot dissiplinêre optrede. Dit sal help om tendense en moontlike negatiewe effekte te identifiseer.	MHD en Werknemerverhoudings	Deurlopend
F. Toerekenbaarheid ➤ Ten einde die bereiking van die Plan se doelwitte en mikpunte te verseker, sal die UV bestuurders en lynhoofde direk verantwoordelik hou vir billike indiensneming. ➤ Ter beloning van sukses sal die UV verseker dat prestasiebestuurskriteria die vordering wat gemaak word met transformasie en diversiteit insluit.	Alle Lynhoofde	Deurlopend
2. Maatreëls om diversiteit, sensitiwiteit en begrip te bevorder	Verantwoordelike persoon/persone	Tydsraamwerke
A. Billikheidsopleiding ➤ Billikheidsopleidingsprogramme/-werkswinkels sal geïmplementeer word vir alle persone/entiteite by die UV wat verantwoordelik is vir die implementering van billike	DMH	Jaarliks

Meer eenvormige/gedeelde konsep van billikheid is 'n voorvereiste vir bewustheid van die verskillende fasette van billikheid. ➤ Uitnemendheid moet nagestreef word met behulp van diversiteit; uitnemendheid word dikwels verwesenlik deur diversiteit. Daarom is dit belangrik om 'n kultuur van uitnemendheid op doelbewuste wyse te skep deur te praat oor die kulture, waardes en dinge wat uitnemendheid skep. Diversiteit verlaag nie standarde nie.	Topbestuur en Lynhoofde	Deurlopend
D. Geen opsyskuiwing nie ➤ 'n Slagyster waarin baie werkgewers trap, is die opsyskuiwing van aangewese personeellede, veral met betrekking tot senior en bestuursposte. ➤ Die UV beskou opsyskuiwing as 'n vermorsing van waardevolle potensiaal en sal bekendstellings- en mentorskapprogramme vir lede van die aangewese groepe ontwikkel met die doel om hulle toetrede en deelname te vergemaklik.	Alle Lynhoofde	Deurlopend
3. Maatreëls om voorsiening te maak vir die redelike akkommodasie van persone uit die aangewese groepe	Verantwoordelike persoon/persone	Tydsraamwerke
A. Akkommodasie vir persone met gestremdhede ➤ Die UV moet sy beleid oor die akkommodasie van mense met gestremdhede implementeer. ➤ Die UV moet 'n beleid oor redelike akkommodasie ontwikkel. ➤ Die UV sal voortgaan met die uitgebreide proses om die UV-kampus en -geriewe aan te pas om voorsiening te maak vir mense met gestremdhede.	Bestuur, MHD en Eenheid vir Gestremdes	2014 om beleid te ontwikkel, en deurlopend vir nuwe geriewe
B. Diensvoorwaardes ➤ Die UV sal verseker dat sy diensvoorwaardes ten alle tye voldoen aan arbeids- en billikheidswetgewing, en wanneer dit finansiële en operasioneel gesproke moontlik is, sal personeellede verbeterde diensvoorwaardes ontvang.	Viserektor: Bedryf, en DMH	Deurlopend

9. NUMERIESE MIKPUNTE

9.1. Die vereiste

Die Wet op Billike Indiensneming vereis dat 'n aangewese werknemer, as deel van sy BI-plan, numeriese mikpunte moet bepaal om gelyke verteenwoordiging van toepaslik gekwalifiseerde mense uit alle aangewese groepe binne elke beroepskategorie van die werksmag te verseker.

Die doel van numeriese mikpuntbepalings is om die verteenwoordiging van aangewese mense te verhoog deur middel van voorkeurmaatreëls terwyl die toegang van nie-aangewese groepe tot werksgeleenthede nie absoluut beperk word nie.

9.2. Ontwikkeling van numeriese mikpunte

In die ontwikkeling van die UV se numeriese mikpunte is die volgende faktore in ag geneem:

- die graad van onderverteenvoordiging van aangewese groepslede in elke beroepskategorie;
- huidige en beplande vakatures in die UV-arbeidsmag;
- die eksterne beskikbaarheid van toepaslik gekwalifiseerde persone om vakatures te vul, en faktore wat hulle beskikbaarheid in die wye ry of die aansoekerspoel verklein;
- Huidige en geantisipeerde toekomstige ekonomiese, finansiële en/of menslikehulpbron-situasies of -omstandighede in die hoërondewyssektor en/of by die UV kan die vermoë van die UV om sy numeriese mikpunte te bereik, beïnvloed;
- die verwagte groei/verkleining van die UV-arbeidsmag oor die volgende drie jaar;
- die verwagte omset van UV-personeel oor die volgende drie jaar as gevolg van aftrede, bedanking of diensbeëindiging; en
- die numeriese teikens wat op fakulteits- en steundienstevlak gestel word.

In 'n poging om 'n maatstaf vir die UV te stel, is 'n vergelyking tussen die UV se billikeidsprofiel en die profiele van ander vergelykbare historiese universiteite gedoen. Tabel 1 toon egter aan dat die Universiteit nie besonder goed of besonder sleg vaar nie. Dit is duidelik dat alle universiteite met dieselfde kwessies worstel, en dat sommige meer probleme in sekere areas het as in andere. Dit moet ook in gedagte gehou word dat alle universiteite meeding om dieselfde mense, met die gevolg dat hulle dikwels personeellede van mekaar wegrokket.

Selfs wanneer al die beroepsvlakke van die EEA2-verslae van die universiteite vergelyk word, is dieselfde tendens merkbaar by alle universiteite. Wit mans en wit vroue oorheers steeds die volgende beroepsvlakke:

Senior Bestuur
Professioneel gekwalifiseerde en ervare spesialiste, en middelvlakbestuur
Geskoolde tegniese en akademies gekwalifiseerde werkers, junior bestuur, toesighouers, voormanne en superintendente

Tabel 1: BI-Vergelyking tussen die Universiteit van die Vrystaat en soortgelyke universiteite

	Eerste	Tweede	Derde	Vierde	Vyfde	Sesde	Sewende
Swart Manlik	SUT (34.205)	UJ (31.50%)	UK (19%)	UV (18.40%)	UP (17.60%)	NWU (17.40%)	US (17.40%)
Swart Vroulik	UK (32.20%)	SUT (27.80%)	UJ (24.70%)	US (20.60%)	UV (19.10%)	UP (18.10%)	NWU (17.30%)
Gestremdhede	UK (2.70%)	UP (1.40%)	UV (1.10%)	UJ (0.70%)	NWU (0.60%)	SUT (0.30%)	US (0.20%)
	Sewende	Sesde	Vyfde	Vierde	Derde	Tweede	Eerste
Wit Manlik	NWU (27.80%)	US (23.10)	UP (22.70%)	UV (22.10%)	UJ (16%)	SUT (15%)	UK (14.90%)
Wit Vroulik	UV (37.90%)	UP (37.70%)	US (34.50%)	UJ (23%)	NWU (23%)	UK (21.50%)	SUT (20.20%)

'n Ontleding van die UV se personeelprofiel dui ook aan dat verteenwoordiging van aangewese personeel aansienlik van werkskategorie tot werkskategorie verskil. "Topbestuur" het 50% swart personeel, "Junior Bestuur" het 14%, en die "Algemene Werker"-kategorie het 97%.

Tabel 2 dui die UV-personeelkategorieë aan wat op elke beroepsvlak van die EEA2-verslae van die Departement van Arbeid ingesluit word

Tabel 2

Beroepsvlak (DvA)	UV-personeelkategorieë
Topbestuur	Topbestuur
Senior Bestuur	Senior Bestuur
Professionele en Middelvvlakbestuur	Middelvvlakbestuur
	Akademie Bestuur
	Professors en Senior Professors
	Medeprofessors
	Senior Lektors en Adjunkprofessors
Geschoolde en Junior Bestuur	Lektore
	Junior Lektore
	Junior Bestuur
	Senior Administratief
Semi-geskool	Akademie Assistentie
	Administratiewe Personeel
Ongeskool	Algemene werkers

Met ander woorde, 'n vergelyking van die EEA2-verslae van soortgelyke universiteite verskaf nie 'n betekenisvolle maatstaf vir die bepaling van numeriese teikens nie.

9.3. UV se numeriese mikpunte

In die vorige rollende plan van die UV (Oktober 2010 tot September 2013) is numeriese teikens op 'n minimum van 40% verteenwoordiging vir die aangewese groepe as 'n geheel in elke UV-personeelkategorie ten einde voldoende diversiteit in die personeelkorps te bewerkstellig. Hierdie teikens van 40% sou binne die volgende drie jaar behaal word (Oktober 2010 tot September 2013).

Met die oog op die bereiking van die bogenoemde mikpunt is die volgende kriteria gebruik om die groepe te definieer wat die fokuspunt van diversiteitsbeplanning by die UV vorm. Eerstens, lidmaatskap van die volgende groepe: swart mans, swart vroue, wit mans en wit vroue ('swart' is gebruik as 'n generiese term en sluit in Kleurlinge en Indiërs; elke beskikbare geleentheid sou gebruik word om mense met gestremdhede aan te stel). Tweedens is 'n twintig persent (20%) verteenwoordiging per groep as die driejaarteiken beskou. Met ander woorde, 'n groep sou gesien word as voldoende verteenwoordig wanneer dit 'n twintig persent (20%) of hoër verteenwoordiging in 'n UV-personeelkategorie behaal het. Dit het beteken dat die aanstelling van persone uit groepe wat 20% verteenwoordiging oorskry, nie vir die teikenstelling van billike indiensneming sou kwalifiseer nie.

Tabel 3 dui die totale BI-profiel van die UV aan (Julie 2013).

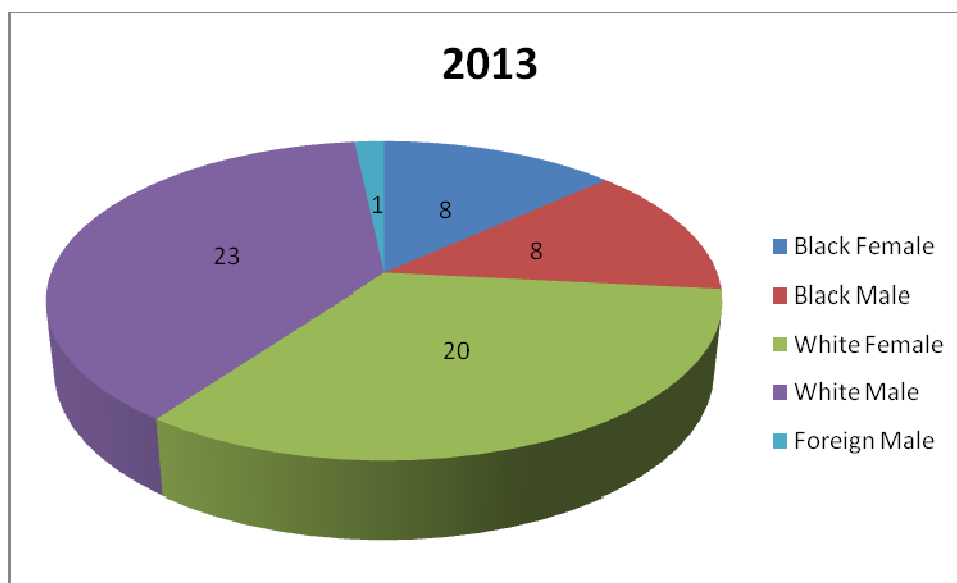
Tabel 3: Totale UV-BI-profiel vir permanente personeelle soos omskryf deur die WBI (Julie 2013)

UV	Swart Vroulik		Swart Manlik		Wit Vroulik		Wit Manlik		Buitelandse Vroue		Buitelandse Mans		Totaal
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
Topbestuur	1	16.7%	2	33.3%	2	33.3%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	6
Senior Bestuur	0	0.0%	7	31.8%	3	13.6%	12	54.5%	0	0.0%	0	0.0%	22
Middelvlakbestuur	3	7.9%	2	5.3%	10	26.3%	20	52.6%	2	5.3%	1	2.6%	38
Junior Bestuur	10	7.9%	14	11.1%	52	41.3%	49	38.9%	0	0.0%	1	0.8%	126
Senior Administratief	45	13.7%	35	10.7%	176	53.7%	69	21.0%	0	0.0%	3	0.9%	328
Akademiese Bestuur	0	0.0%	3	8.6%	7	20.0%	25	71.4%	0	0.0%	0	0.0%	35
Professor	1	1.1%	3	3.3%	17	18.5%	66	71.7%	2	2.2%	3	3.3%	92
Medeprofessor	1	1.8%	0	0.0%	21	36.8%	30	52.6%	1	1.8%	4	7.0%	57
Senior Lektor/Navorser	2	1.4%	12	8.3%	61	42.1%	59	40.7%	1	0.7%	10	6.9%	145
Lektor/Navorser	41	12.4%	43	13.0%	147	44.5%	81	24.5%	7	2.1%	11	3.3%	330
Junior Lektor/Navorser	17	12.8%	19	14.3%	63	47.4%	28	21.1%	2	1.5%	4	3.0%	133
Assistent	51	14.5%	60	17.0%	140	39.8%	66	18.8%	13	3.7%	22	6.3%	352
Administratiewe Personeel	209	29.1%	119	16.6%	309	43.1%	77	10.7%	1	0.1%	2	0.3%	717
Algemene Werker	155	47.3%	165	50.3%	2	0.6%	6	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	328
Totaal	536		484		1010		589		29		61		2709

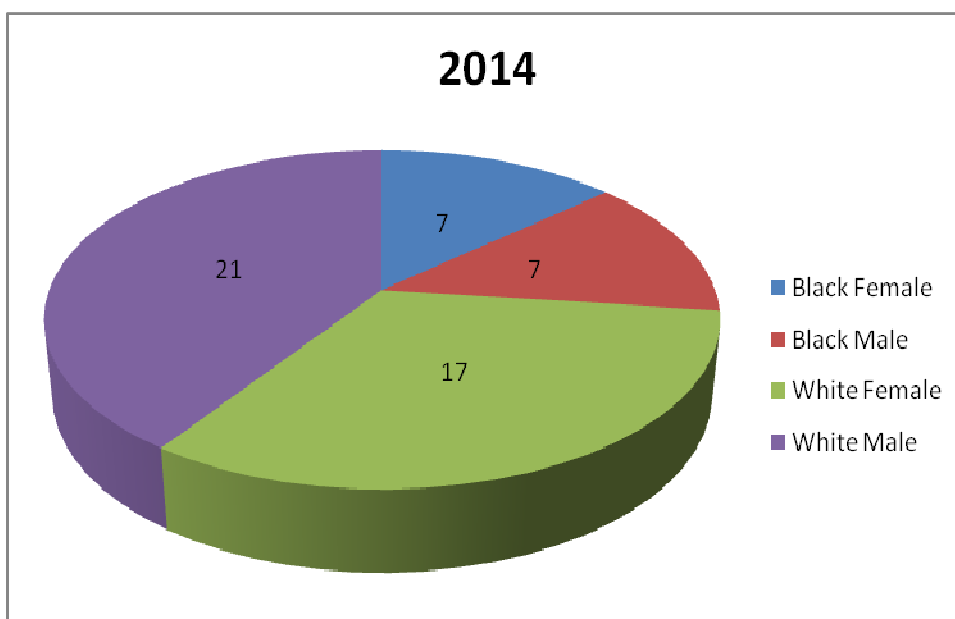
Die Universiteit het nie die teikens behaal wat vir die vorige twee planne gestel is nie (Oktober 2007 tot September 2010, en Oktober 2010 tot September 2013). Daar is dus voorgestel dat die verwagte vakatures as gevolg van aftrede gebruik word as die basis vir teikenstelling. Met ander woorde, die personeelvermindering as gevolg van aftrede moet gebruik word as die minimum vir teikenstelling.

Die volgende tabelle en grafieke toon die verwagte jaarlikse aftredes vir die duur van hierdie BI-Plan (Oktober 2013 tot September 2016).

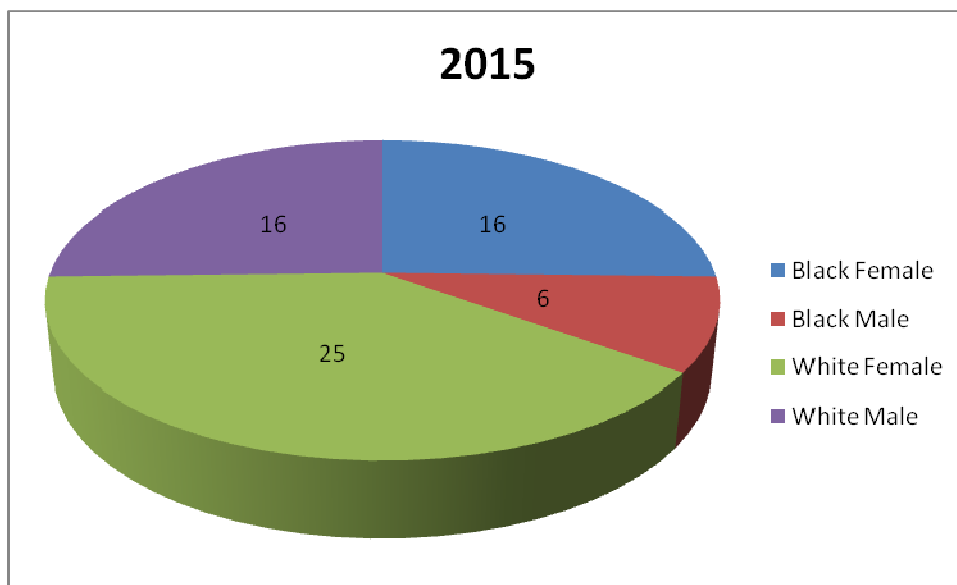
Desember 2013	Swart Vroulik	Swart Manlik	Wit Vroulik	Wit Manlik	Buitelander Vroulik	Buitelander Manlik
Topbestuur						
Senior Bestuur				1		
Middelvlakbestuur				1		
Junior Bestuur			2	4		
Senior Administratief		1	7			
Akademie Bestuur						
Professor				8		
Medeprofessor		1		2		
Senior Lektor/Navorsers		1	2	1		1
Lektor/Navorsers		2		2		
Junior Lektor/Navorsers		1	1			
Assistent			2	1		
Administratiewe Personeel	1		6	3		
Algemene Werker	7	2				
Totaal	8	8	20	23	0	1



Desember 2014	Swart Vroulik	Swart Manlik	Wit Vroulik	Wit Manlik	Buitelander Vroulik	Buitelander Manlik
Topbestuur		1				
Senior Bestuur			1			
Middelvlakbestuur	1			1		
Junior Bestuur			1	3		
Senior Administratief			5			
Akadiese Bestuur						
Professor				7		
Medeprofessor	1		1	2		
Senior Lektor/Navorsers	1	1	1	2		
Lektor/Navorsers			1	4		
Junior Lektor/Navorsers						
Assistent			3			
Administratiewe Personeel	1		4	2		
Algemene Werker	3	5				
Totaal	7	7	17	21	0	0



Desember 2015	Swart Vroulik	Swart Manlik	Wit Vroulik	Wit Manlik	Buitelander Vroulik	Buitelander Manlik
Topbestuur			1			
Senior Bestuur				1		
Middelvlakbestuur						
Junior Bestuur		1		1		
Senior Administratief			8			
Akadiese Bestuur						
Professor				6		
Medeprofessor			1	3		
Senior Lektor/Navorser		1		1		
Lektor/Navorser		1	3	1		
Junior Lektor/Navorser	1		2			
Assistent			5			
Administratiewe Personeel	2		5	3		
Algemene Werker	13	3				
Totaal	16	6	25	16	0	0



Die UV besef dat hierdie teikens te klein is om die profiel van die Universiteit te verander, selfs indien alle aftrede-vakatures deur persone uit die aangewese swart groepe gevul sou word. Dus sal bykomende teikens gestel word vir vakatures as gevolg van bedankings, ens.

Hierdie jaarlikse teikens sal deur BI-subkomitees gestel word en sal dien as 'n riglyn vir die stel van spesifieke jaarlikse teikens vir die Plan en BI-verslae. Dan sal aandag aan die onderverteenwoordigde kategorieë geskenk word, en die volgende voorstelle word gemaak:

- Verhoog swart verteenwoordiging op seniorbestuursvlak en op spesialis- of middelbestuursvlak
- Verhoog die verteenwoordiging van vroulike Afrikane op alle vlakke in die instelling
- Verhoog die verteenwoordiging van mense met gestremdhede op alle vlakke in die instelling

9.4. **Verdere strategieë om diversiteit in die personeelprofiel te versnel en die bereiking van numeriese teikens te vergemaklik**

Gedurende 'n BI-werkswinkel wat op 16 Oktober 2013 gehou is, het die Rektor en Visekanselier die volgende bygevoeg: **Strategieë om veranderinge aan die diversiteitsprofiel van die akademiese en administratiewe personeel te versnel.** Hierdie aanbevelings is deur die senior bestuur en die dekanate bespreek.

- Ons moet meer tyd daaraan bestee om die vakgeleerdes wat ons wil hê te werf; mens kan dit nie self doen nie tensy jy toegang tot gevestigde netwerke het. Gebruik diegene met die nodige kennis, insluitende ons firma Academic Partners.
- Die vasbeslotenheid en hardnekkigheid waarmee jy hierdie vakkundiges probeer werf, gee 'n ware aanduiding van jou verbintenis tot diversiteit. Dit neem tyd. Gebruik die beginsel van "vra tien, kry een". Die hofmakery-metafoor werk.
- Jy moet weet wanneer om die taak oor te dra aan 'n senior persoon, veral tydens die laaste stadiums van die proses.
- Daar is ruimte om te beding binne die grense gestel deur die DMH. Moenie 'n briljante kandidaat deur jou vingers laat glip as gevolg van 'n te eng interpretasie van M-vereistes nie.
- Die meeste akademici (nie almal nie) stel meer belang in die werksomstandighede en bevorderingsmoontlikhede as in die salaris op sigself. Verduidelik wat hierdie universiteit kan beteken vir 'n kandidaat se ontwikkeling en vordering in vergelyking met ander instellings.
- Identifiseer die top-talent in die honneursklas (of selfs vroeër) en begelei die kandidaat deur die hoër grade, veral in die buiteland; bou lojaliteit en kontraktuele toewyding deur ontwikkelingsbeleggings.
- Moenie senior poste, veral hoofskappe, vul nie, tensy ons ALLE moontlikhede vir diversiteitsaanstellings uitgeput het. Die reël moet wees om keurkomiteebesluite terug te verwys na "bo" totdat die senior bestuur die finale goedkeuring gee vir die gekose kandidaat.
- Daar is niks vergelykbaar met 'n dag- of nagbesoek aan die kampus met behulp van 'n versigtig beplande skedule om die weifelende kandidaat te kry om 'n goeie besluit te neem nie. Dit werk meeste van die tyd as gevolg van die aantreklike fisiese, kulturele en intellektuele ruimtes waaruit die UV bestaan.
- In die geval van 'n top-vakwetenskaplike moet jy leer om die werksomgewing aan te pas by daardie persoon se talent en die stadium van sy/haar vakkundige loopbaan. Dit beteken ook dat jy daardie vakgeleerde moet beskerm teen die bitterheid van die plaaslike suurknolle.
- Die belangrikste ding wat moet verander betreffende die manier waarop jy jou werk as akademiese leier doen, is om hierdie taak van talentbou in te sluit: *my werk is om 'n groep hoogs diverse, talentvolle vakwetenskaplikes byeen te bring wat die UV 'n akademiese wenner sal maak.*

Na afloop van die BI-werkswinkel het die Rektor, prof Jansen, die volgende Spesifieke Aksies oor billike indiensneming uiteengesit. Hierdie aksies is deur die Rekтораат aanvaar op 27 November 2013 en sal in Januarie 2014 aan die Uitvoerende Komitee van die Raad voorgelê word vir goedkeuring.

**Spesifieke Aksies m.b.t. tot Billike Indiensneming
Post-BI-werkswinkelagenda
Konsepteks vir Rektoraaftsbespreking
26 November 2013**

1. Voeg in by die prestasie-ooreenkomste van die dekane 'n spesifieke prestasie-aanwyser (meetinstrument) wat die prestasie aandui ten opsigte van die generering van groter billikheid in die aanstelling van akademiese en steundienstpersoneel. Die omvang/reikwydte van hierdie aanwyser behoort 'n aanduiding van die belangrikheid daarvan te wees. Geen dekaan behoort oorweeg te word vir die jaarlikse merietetoekennings nie tensy die bogenoemde maatstaf aandui dat daar beweging aan hierdie front is. **Prof NI Morgan (mnr LS Geyer) moet by die volgende Rektoraatsvergadering terugrapporteer met 'n voorbeeld van 'n prestasie-aanwyser.**
2. Vereis dat elke senior aanstelling wat na die UKS (professore, senior lektore) aanbeveel word, vergesel word van 'n eenbladsy-, enkelspasiëringverslag deur die dekaan om te verduidelik waarom 'n diversiteitsaanstelling in sodanige geval nie voorgestel is nie. Die UKS sal oortuig moet word dat alles moontlik gedoen is om die verlangde uitkoms te bereik. **Prof HR Hay** moet 'n voorskrif oor hierdie aangeleentheid opstel vir die aandag van alle dekane en departementshoofde onder hulle gesag.
3. Reël 'n spesiale werkswinkel (drie ure) met alle dekane en ten minste twee departementshoofde uit elke fakulteitsdagbestuur. Die werkswinkel sal gelei word deur Academic Partners en die nuwe inisiatief om billike aanstellings te maak, sal bespreek word. Hierdie eksterne agentskap sal gebruik word as ons leieragentskap vir alle senior aanstellings. **Prof Morgan (Geyer)** sal dit reël.
4. Identifiseer tot en met 30 honneurs- en meestersgraadstudente, onder die ouderdom van 25 jaar, om deel te neem aan 'n jaarlikse program oor "vroeë akademiese loopbane" (moet 'n gepaste titel kry) waarin die blinkste sterre onder ons nagraadse studente sal deelneem aan 'n weeklikse eenuursessie (30 weke oor die jaar) oor hoe om 'n akademiese loopbaan te bou. Hierdie program is vanselfsprekend vir diegene wat die moontlikheid van 'n akademiese loopbaan oorweeg, maar daar is geen waarborg van 'n pos by die UV nie. Nogtans kan dit die instelling voorsien van 'n poel aanstelbare kandidate. **Prof Corli (Jansen)** sal die reëlings tref.
5. Stel 'n gedetailleerde omsendskrywe op vir die aandag van alle hoofde van akademiese en steundienstedepartemente om die institusionele verbintenis tot billikheid en diversiteit in personeelaanstellings, sowel as die vereiste dat personeellede hierdie *voorskrif* moet gehoorsaam, weer duidelik te maak. **Prof Jansen** sal die teks opstel vir oorweging deur die DMH en Rektoraafts.
6. Vereis van alle komitees wat senior aanstellings doen om swart en vrouelede te hê, indien moontlik. **Prof Choice** sal reël en monitor.
7. Stel 'n jaarverslag vir die Raad op oor wat ten opsigte van billikheid in die kategorieë *studente, personeel, die Senaat* en *die Raad* op 'n vergelykende jaar-tot-jaar-grondslag bereik is, maar wat 'n meer oordeelkundige stel definisies gebruik as dié wat deur die amptenary gegee is. Dr ML Lange sal dit deur DINAB reël en dit moet deel uitmaak van die sesmaandelikse verslag oor kritieke aanwysers wat in Maart en September aan die Raad voorgelê word.
8. Hersien die MH-beleide om te bepaal of dit die ontwikkeling van 'n meer inklusiewe en transformatiewe aanstellingsproses op alle vlakke van die Universiteit bevorder. **Prof Morgan (Lis)** sal die hersiening/oorsig uitvoer en terugrapporteer aan die Rektoraafts.

9. Stel 'n verslag op vir die Senaat oor die billikheidsindeks-ontleding vir bespreking oor akademiese aanstellings en die billikheidsagenda. **Prof Keet (Jansen)** sal dit aanbied.

MONITERING EN EVALUERING VAN DIE PLAN

9.5. Algemeen

Die monitering en evaluering van die Plan en die vordering wat gemaak word met die verwesenliking van die numeriese mikpunte is 'n deurlopende proses en moet steeds oorlegpleging, kommunikasie, bewusmaking en opleiding insluit.

Ten einde te verseker dat die gemelde BI-maatreëls as vaste verbintenisse beskou word, moet die UV toesien dat verantwoordelikheid en toerekenbaarheid vir die implementering van BI-maatreëls toegewys en geëvalueer word.

9.6. Toewysing van verantwoordelikheid

Alle personeel moet seker maak dat geen onbillike diskriminasie by die UV plaasvind nie, en dat dit aangemeld en uitgeskakel word in gevalle waar dit wel voorkom.

Die UV het verantwoordelikheid vir billike indiensneming na fakulteits- en steundienstevlak afgewentel om 'n meer onder-na-bo-benadering tot die implementering van billike indiensneming te verseker.

Die Universiteitsbestuurskomitee van die UV is primêr verantwoordelik vir die implementering van die Plan, terwyl die Beampte: Billike Indiensneming en Direkteur: Menslike Hulpbronne verantwoordelik is vir die fasilitering en monitering van die implementering van die Plan.

Hierbenewens is die volgende persone/entiteite verantwoordelik daarvoor om hulp te verskaf en om te verseker dat die vereistes van die Plan effektief geïmplementeer en gemonitor word:

- Die Rektor van die UV
- Die UV-Topbestuur: BI-Bestuurder
- Sentrale Komitee vir Billike Indiensneming
- Fakulteits- en steundienste-departemente (BI-subkomitees)

Enige werknemer of verteenwoordigende vakbond kan 'n beweerde oortreding van of nie-voldoening aan die verklaarde verbintenisse van die Plan onder die aandag van die UV bring, of 'n griefskrif voorlê in ooreenstemming met paragraaf 9 van die Plan.

9.7. Verslagdoening oor vordering

Die BI-komitees van die fakulteite en steundienste is verantwoordelik vir die monitering en toepassing van billike indiensneming en die bepalinge van die Plan op fakulteits- en steundienstevlak.

Die BI-komitees van die fakulteite moet op 'n kwartaallikse basis verslag doen aan die toepaslike dekaan, en die BI-komitees van die steundienste moet aan die Hoofdirekteur: Bedryf rapporteer oor die vordering wat gemaak is of die hindernisse wat in die weg staan van die verwesenliking van die doelwitte en maatreëls van die Plan.

Fakulteitsdekane en steundienstehoofde moet gereelde terugvoering aan die Komitee vir Billike Indiensneming, Departement Menslike Hulpbronne (DMH) en die BI-beampte verskaf.

Die BI-komitee is verantwoordelik vir die monitering en evaluering van die implementering van billike indiensneming en die bepalings van die Plan oral op die kampus, die aanvaarding van toepaslike inisiatiewe, beleide en prosedures in oorleg met belanghebbendes, en die maak van aanbeveling aan die toepaslike UV-liggame oor die prosedures vir die doeltreffende implementering van die Beleid en Plan.

Die BI-beampte moet elke jaar 'n gekonsolideerde verslag oor billike indiensneming saamstel wat aan die Rektor voorgelê moet word vir goedkeuring en aan alle rolspelers en werknemers beskikbaar gestel moet word.

Billike indiensneming moet 'n staande punt op die sakelys wees vir alle bestuursvergaderings.

9.8. Rekordhouding

Die UV moet verseker dat doeltreffend rekord gehou word van alle dokumentasie wat met billike indiensneming verband hou.

Rekords moet vir 'n tydperk van vyf jaar gehou word.

10. HULPBRONNE EN BEGROTING

Die UV sal voortgaan om toepaslike hulpbronne toe te wys vir die doeltreffende implementering van die Plan – in die mate wat die finansiële posisie van die UV dit toelaat.

11. GESKILBESLEGTING

Die bestaande geskilbeslegtingsprosedures van die UV moet gevolg om enige geskil te besleg wat mag opduik met betrekking tot die interpretasie of implementering van die Plan.

12. KOMMUNIKASIE

12.1. Intern

Die UV moet 'n interne kommunikasiestrategie ontwikkel vir die kommunikasie van die Plan en die vordering, struikelblokke en suksesverhale wat verband hou met billike indiensneming. Kommunikasietodes moet insluit die gebruik van die UV-webtuiste, e-pos, bulletins, pamflette, kennisgewingborde en die amptelike jaarlikse verslagdoening oor billike indiensneming.

Die doel van die kommunikasieprogram moet wees om –

- personeel ingelig te hou, en prestasiegedrewe gedrag te erken en aan te moedig;
- eienaarskap van en deelname aan UV-BI-inisiatiewe aan te moedig;
- personeel en lynhoofde te herinner aan BI-vereistes en hulle verpligtinge in hierdie opsig;
- om beter begrip van toepaslike konsepte en die uitdagings wat die UV in die gesig staar, te kweek; en
- die deurlopende verbintenis van die UV tot billike indiensneming te beklemtoon.

Hierbenewens vereis die WBI dat die UV 'n opsomming van die WBI in al die amptelike tale wat by die instelling gepraat word, moet vertoon. Hierdie opsomming moet op prominente plekke op die UV-kampus geplaas word waar dit deur alle UV-personeel gelees kan word. Afskrifte van die Plan moet aan alle UV-personeellede beskikbaar gestel word.

12.2. Ekstern

Die UV moet jaarliks voor of op 1 Oktober 'n BI-verslag in die voorgeskrewe formaat aan die Departement van Arbeid voorlê. Die BI-beampte is verantwoordelik vir die saamstel en tydige indiening van die verslag.

Die WBI vereis dat die UV 'n afskrif van die mees onlangse verslag wat aan die Departement van Arbeid voorgelê is, sowel as enige ander dokument of nakomingsbevel betreffende WBI, op prominente plekke op die UV-kampus vertoon, waar dit deur alle UV-personeellede gelees kan word.

Professor JD Jansen

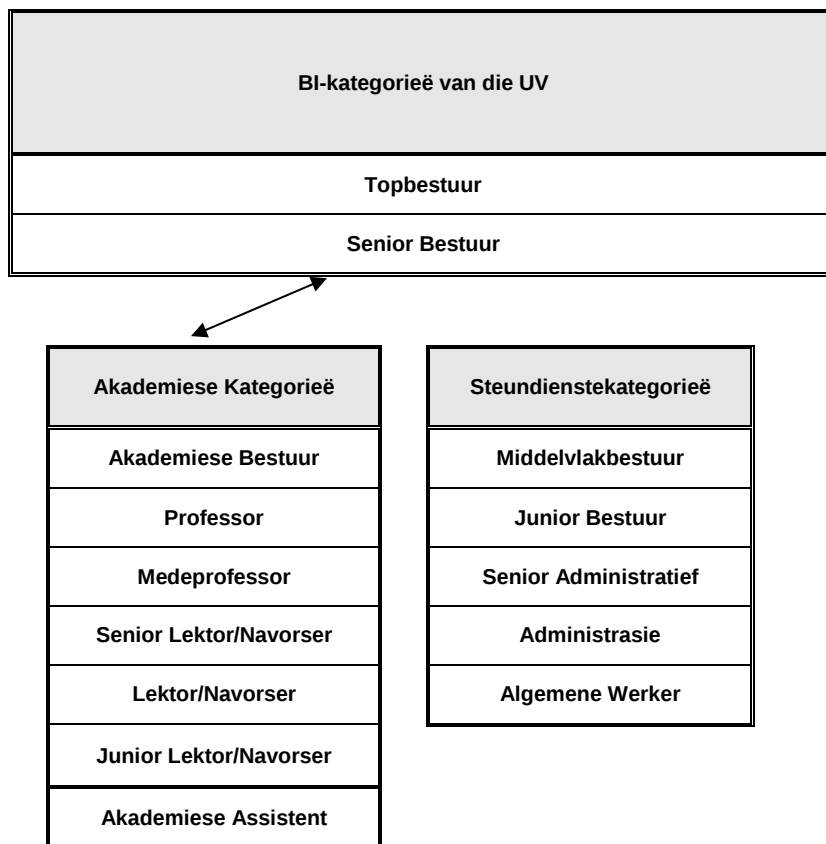
Rektor

Universiteit van die Vrystaat

Datum: ###

14 BYLAE A: Beskrywing van UV-personeelkategorieë

Die volgende kategorieë word gebruik vir die doeleindes van billike indiensneming:



Topbestuur

Rektoraat (Rektor, Viserektore en Registrateur).

Senior Bestuur

Sluit in dekanes en senior direkteure.

Akademiese Bestuur:*

Sluit in hoofde van akademiese departemente, direkteure van akademiese institute en sentrums.

Professor

Sluit in alle senior professore en vol professore (akademiese bestuurders* word nie hier ingesluit nie, maar kan bygevoeg word vir ander vorms van statistiese ontleding).

Medeprofessor

Verwys na alle medeprofessore (tensy reeds ingesluit by die Akademiese Bestuur-kategorie).

Senior Lektor/Navorser

Sluit in alle akademiese poste wat ekwivalent is aan senior lektor en senior lektor-navorser (tensy reeds ingesluit by die Akademiese Bestuur-kategorie).

Lektor/Navorser

Sluit in alle akademiese poste wat ekwivalent is aan lektoraatsvlak.

Junior Lektor/Navorser

Sluit in alle akademiese poste wat ekwivalent is aan junior lektor.

Akademiese Assistent

Sluit in alle akademiese poste laer as junior lektor.

Neem kennis dat steundienstposte in akademiese departemente nie ingesluit is in hierdie kategorie nie, maar onder die steundienstekategorieë val.

Middelvlakbestuur

Sluit in bestuurders en direkteure wat nie behoort tot die Senior Bestuur-kategorie nie.

Junior Bestuur

Sluit in alle steundienstposte ekwivalent aan die vlakke van assistentdirekteur en adjunkdirekteur.

Senior Administratief

Sluit in alle steundienstposte ekwivalent aan die vlakke van senior administratiewe beampte en hoof administratiewe beampte.

Administratiewe beampte

Sluit in alle steundienstposte gelyk aan of laer as 'n administratiewe beampte, behalwe C3-poste.

Algemene werkers

Sluit in alle algemene werker-poste (C3-poste).