

BELEID RONDOM RASSISME EN ANDER VORME VAN ONBILLIKE DISKRIMINASIE

vir PERSONEEL¹



ST ANDREW'S COLLEGE

1. AANHEF

VERKLARING van INKLUSIWITEIT

As 'n Anglikaanse skool is ons diep bewus daarvan dat ons uit 'n diverse groep personeel en leerders bestaan, en ons waardeer en gryp daardie diversiteit aan. Ons is veral bewus van en respekteer ons spesifieke Suid-Afrikaanse konteks, met ons geskiedenis van ekslusiwiteit, gewettigde rasseonderskeiding en -diskriminasie en die effek wat dit steeds op al ons burgers het.

Ons glo dat alle mense na God se beeld geskape is en daarom behoort almal met menswaardigheid en respek behandel te word. Ons word daarom genoop om inklusief te wees en ons diversiteit te bekragtig in ons klaskamers, sowel as in enige beleid, program of interaksie met ander mense by ons skool.

Daarom erken ons alle mense, ongeag van ras, kleur, ouderdom, geloof, oortuiging, kultuur, taal, nasionaliteit, gestremdheid, etniese of sosiale oorsprong, geboorte, seks, gender, gender-identiteit, seksuele oriëntasie, huwelikstaat, swangerskap en/of sosio-ekonomiese status.

Ons streef na 'n omgewing van inklusiwiteit deur die volgende beginsels:

- Ons respekteer en erken die menswaardigheid van elke lid van ons gemeenskap.
- Ons is verbind tot die voortgesette opleiding van ons personeel as deel van 'n proses waarbinne 'n gemeenskap wat 'n akademiese omgewing van erkenning kan ontwikkel en onderhou.
- Ons sal onself, en andere, voortdurend uitdaag binne 'n omgewing van gemeenskaplike belang en respek vir die basiese reg op die menswaardigheid van alle mense.

¹ In die geval waar hierdie beleid van krag is, sal daar na die oorspronklike beleid in Engelse verwys word.

VERBINTENIS tot die GRONDWET

Die Skool is verbind tot die bevordering van alle basiese regte en vryhede van alle mense by St Andrew's College soos vervat in die Handves van Regte in die Grondwet¹, die Wet op Gelyke Indiensneming² en die Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie³.

Derhalwe, is die Skool verbind tot die beskerming van alle individue teen enige vorme van regstreekse en onregstreekse onbillike diskriminasie binne ons skool. Ons verbind ons daartoe om toepaslike stappe te neem in enige en alle gevalle van onbillike diskriminasie.

2. DOELSTELLINGS

Die doelstellings van hierdie beleidsdokument en prosedures is:

Om die waardes van verskeidenheid en inklusiwiteit te kweek en om, ongeag verskille, die basiese menswaardigheid van alle individue te erken en te respekteer.

Om hierdie beleid te implementeer en onbillike diskriminasie in die institusie as geheel uit te roei.

Om te verseker dat toepaslike en toeganklike prosedures bestaan om diskriminasie te rapporteer en aan te spreek.

3. DEFINISIES⁴

1. 'Die Personeel' bestaan uit:
 - a. Senior Bestuur van die Skool (sg. die Headmaster; Second Master, Deputy Heads, House Masters en die Chaplain)
 - b. Akademiese personeel
 - c. Administratiewe en Operasionele personeel
 - d. Eksterne leerkragte, studente tutors, interns en afrigters (nieteenstaande hulle status as permanente, voltydse of deeltydse werknemers is).
2. Vir die doel van hierdie beleid beteken 'klaer' enige persoon of groep binne die skoolgemeenskap wat enige oortreding van hierdie beleid beweer en wat ingevolge hierdie beleid stappe neem. .
3. Vir die doel van hierdie beleid is 'rassisme':
 - a. vooroordeel, onbillike diskriminasie, of antagonisme gerig op enige iemand van 'n ander ras gebaseer op die oortuiging dat jou eie ras beter is as; of
 - b. die oortuiging dat alle mense van sekere rasse karaktereienskappe, vaardighede of kwaliteite besit wat spesifiek tot daardie ras is wat dit uitsonder as ondergeskik of beter as ander rasse.

1 Die Grondwet van Suid-Afrika, 1996

2 Wet 55 van 1998 ('EEA')

3 Wet 4 van 2000

4 In gevolge Wet 4 van 2000

4. Vir die doel van hierdie beleid is ‘onbillike diskriminasie’ enige aksie of nie-aksie (die afwesigheid van optrede), insluitend ’n beleid, wet, reël, praktyk, kondisie of situasie wat regstreeks of nie-regstreeks
 - a. ’n las, verpligting of nadeel oplê op; of
 - b. voordele of geleenthede weerhou van enige persoon, (een of meer) op grond van verbode gronde.

5. Vir die doel van hierdie beleid beteken ‘**teistering**’ enige ongevraagde optrede wat herhalend of ernstig van aard is en daarop uit is om te verkleineer of ’n vyandige en intimiderende omgewing te skep, of wat beplan is om onderdanigheid te veroorsaak deur werklike of die bedreiging van negatiewe konsekwensies wat verband hou met:
 - a. geslag, geslagtelikheid of seksuele oriëntasie, of
 - b. ’n persoon se lidmaatskap of vermeende lidmaatskap van ’n groep wat identifiseer word deur een of meer van die verbode gronde of ’n eienskap wat geassosieer word met sogenaamde groep.

6. Vir die doel van hierdie beleid is ‘**verbode gronde**’ diskriminasie op grond van:
 - a. ras, kleur, ouderdom, geloof, geloofsoortuiging, gewete, kultuur, taal, nasionaliteit, gestremdheid, etniese of sosiale herkoms, geboorte, seks, gender, gender identiteit, seksuele oriëntering, huwelikstaat, swangerskap, en sosio-ekonomiese status; of
 - b. enige ander gronde wat op diskriminasie gebaseer is of enige ander grond wat: -
 - iii. sistemiese gronde veroorsaak of laat voorbestaan;
 - iv. menswaardigheid ondermyn; of
 - v. die gelyke ervaring of genot van ’n mens se regte en vryhede op ’n ernstige manier benadeel wat vergelykbaar is met diskriminasie op grond van paragraaf (a).

7. Vir die doel van hierdie beleid verwys ‘respondent’ na enige persoon teen wie stappe geneem word op grond van hierdie beleid.

4. INLIGTING EN ONDERRIG

St Andrew’s College is ten eerste ’n akademiese instelling verbind tot onderrig. Gevolglik is die Skool verbind daartoe om te verseker dat:

1. Die Skool se **formele en informele curricula** die waardes van inklusiwiteit, diversiteit en menswaardigheid reflekteer en bevorder.

2. **Alle personeel onderrig word** sodat hulle kennis dra van hulle basiese grondwetlike regte, en bewus is van die vorme en impak van rassediskriminasie, diskriminasie op grond van geslag en seksuele oriëntasie en die relevante St Andrew’s beleid(e) rondom onbillike diskriminasie.

3. Alle **nuwe personeel** (op alle vlakke) sodat hulle kennis dra van in hulle basiese grondwetlike, en bewus is van die vorme en impak van rassediskriminasie, diskriminasie op grond van geslag en seksuele oriëntasie en die relevante St Andrew’s beleid(e) rondom onbillike diskriminasie.

4. Daar van alle akademiese personeel **verwag word om gelykheid en 'n sensitiwiteit tot verskeidenheid te bevorder** indien relevant in spesifieke kursusse.
5. Daar van alle personeel en studente tutors verwag word om **gelykheid en billikheid in hulle huise/departemente te bevorder**.
6. Daar van administrasie en ondersteuningsdienste **verwag word om gelykheid en billikheid op kampus te ondersteun en te bevorder**.
7. Die Skool 'n stel riglyne rondom die bevordering van gelykheid en billikheid, en hoe om te reageer op onbillike diskriminasie, sal ontwikkel en publiseer.
8. Alle formele dokumentasie en ander beleidsdokumente sal hierdie **beleid in ag neem en daarna verwys waar nodig**.

5. VOORBEELDE VAN ONBILLIKE DISKRIMINASIE

1. Die Skool verbied enige optrede of versuim wat onbillik diskrimineer teen enige individu of groep.
2. Die oortreding van (1) mag lei tot formele dissiplinêre aksies (sien par. 8 hieronder).
3. Onbillike diskriminasie mag bestaan uit, maar word nie beperk tot, enige van die volgende vorme van diskriminasie:

- A. **Regstreekse Onbillike Diskriminasie** - m.a.w. 'n openlike/duidelike diskriminerende optrede of versuim wat nie billik of regverdigbaar is nie.

Byvoorbeeld:

- Haatspraak, m.a.w. enige kommunikasie, insluitend aanmerkings en gebare wat die menswaardigheid van ander mense aantas op die basis van lidmaatskap of vermeende lidmaatskap van enige van die verbode gronde, is 'n vorm van teistering en word beskryf as regstreekse onbillike diskriminasie.
- Neerhalende aanmerkings rakende 'n persoon se ras, etnisiteit, kleur, geloof of nasionaliteit word beskou as ernstige vorms van onbillike diskriminasie aangesien dit rassediskriminasie bevorder.

- B. **Onregstreekse Onbillike Diskriminasie**, m.a.w. onderskeid, uitsluiting, beperking of voorkeur wat op die oppervlak neutraal mag voorkom, maar in die toepassing daarvan onbillik diskrimineer teen individue of groepe.

Byvoorbeeld:

- Om daarop aan te dring dat voornemende akademiese personeel by 'n IEB-skool ondervinding opgedoen het voor hulle in aanmerking sal kom vir 'n posisie by die Skool kan persone van voorheen benadeelde gemeenskappe uitsluit. Hoewel diskriminasie nie die doel was nie, is dit die uitwerking van sodanige vereiste.

4. Ander voorbeelde van onbillike diskriminasie mag, onder meer, die volgende insluit⁵:

- Spotname
- Neerhalende opmerkings teenoor enige persoon.
- Fisiese mishandeling
- Misbruik van persoonlike eiendom
- Graffiti van slagspreuke wat beledigend teenoor andere is op grond van geloof, ras, seksuele oriëntasie of gender
- Die dra van rassistiese kentekens
- Weiering om deel te neem of te deel vir duidelike redes wat verband hou met ras, gender, klas, geloof of beweerde of werklike seksuele oriëntasie
- Neerhalende fisiese gebare of lyftaal
- Die uitsluiting van persone van deelname aan aktiwiteite op grond van ras, klas, geloof of seksuele oriëntasie
- Humor, bv die vertel van grappe wat neerhalend is teenoor lede van 'n spesifieke ras, gender, ouderdom, seks, klas, seksuele oriëntasie, taal of geloofsgroep.
- Die namaak van aksente
- Negatiewe (onbillike diskriminerende/neerhalende) aanmerkings oor individue of groepe in verband met:
 - voorkoms
 - kleredrag
 - kos
 - aksent of dialek
 - taal
 - status
 - finansiële status
 - fisiese vermoë
 - intellektuele vermoë
 - kultuur
 - geloof
 - land van herkoms
 - familie
 - seksuele oriëntasie

Of enige ander vorm van of aksie, optrede, versuim of behandeling wat verband hou met verbode gronde.

6. BEGELEIDENDE BEGINSELS

1. Die Skool is daartoe verbind om 'n omgewing te skep waarbinne die menswaardigheid van almal respekter word. Slagoffers van onbillike diskriminasie mag nie voel dat hulle klagtes geïgnoreer of verkleineer word, of tot weerwraak sal lei nie.
2. Alle personeel het 'n rol om te speel in die skep en onderhouding van 'n omgewing waarbinne onbillike diskriminasie onaanvaarbaar is. Hulle moet seker maak dat hulle gedrag nie aanstoot gee nie en moet onaanvaarbare gedrag van andere ontmoedig.
3. Daar word van die Skoolbestuur verwag om toepaslike stappe in ooreenstemming met hierdie beleid te neem wanneer gevalle van onbillike diskriminasie by die skool onder hulle aandag gebring word.

⁵ NEEM ASSEMBLIEF KENNIS: Hierdie lys voorbeelde is geensins omvattend nie en gevalle van onbillike diskriminasie word nie hiertoe beperk nie.

4. Aantuijings van onbillike diskriminasie word as uiters ernstig beskou en moet deeglik en onmiddellik ondersoek word. Indien gestaaf word deur getuinenis, kan die individu of groep wat skuldig bevind word moontlike ontslag in die gesig staar.
5. Ongegronde, ligsinnige of kwaadwillige aantuijings van oortreding van hierdie beleid sal ook in 'n ernstige lig beskou word en die persoon(e) wat hulleself hieraan skuldig maak, mag ook dissiplinêre aksie in die gesig staar.

7. TOEPASSING VAN DIE BELEID

1. Hierdie beleid en prosedures is van toepassing op alle personeel van St Andrew's College⁶.

8. PROSEDURES

1. Hierdie prosedures is van toepassing in gevalle van onbillike diskriminasie soos uiteengesit in Afdeling 5 van hierdie dokument.
2. Hierdie beleidsdokument dien saam met die Grieweprosedure en die Dissiplinêre Kode. Waar van toepassing sal die bepalings in daardie Prosedures van krag wees.
3. Hierdie prosedures het ten doel om enige klagtes/verslae van onbillike diskriminasie op 'n sensitiewe, doeltreffende en effektiewe manier op te los. Prosedures begin met die eerste gesprek wat 'n klaer met 'n adviseur inisieer. Die spesifieke stappe wat daarna geneem word, sal afhang van die erns van die geval.
4. Die Skool erken dat dit in die eerste plek 'n opvoedingstaak het en in alle gevalle moet ons hierop bedag wees. In hierdie konteks word daar verwag dat alle verantwoordelike betrokkenes die nodige gereedheid, sensitiwiteit en emosionele volwassenheid aan die dag sal lê.

8.1 VLAK 1: KONFIDENSIËLE RAAD EN ONDERSTEUNING

1. Aantuijings van onbillike diskriminasie (soos gedrag voortspruitend uit rassisme, homofobie en seksisme) is delikaat en 'n klaer mag voel dat hulle nie die beweerde oortreder kan nader, 'n formele klag kan lê, of kan staatmaak op die ondersteuning van vriende of kollegas nie.
2. Klaers mag daarom die Skoolhoof of Bedryfsbestuurder; of enige ander interne persoon ('die vertroueling') met wie hulle gemaklik voel om oor sulke kwessies te praat, vir vertroulike raad nader.
3. Die doel van Vlak 1 stappe is om:
 - v. Die omvang van die ervaring van die skade/nadeel te bepaal;
 - vi. Te identifiseer of die beweerde onbillike diskriminasie binne die bestek van die definisie van die beleid sou val;
 - vii. Te evalueer tot watter mate die beweerde onbillike diskriminasie die gedragstandaarde verbreek;

6 Daar is 'n soortgelyke, maar aparte leerderbeleid in ooreenstemming met ISASA riglyne.

- viii. Vertroulike en onbedreigende berading aan die klaer te verskaf, sonder vooroordeel, om te verseker dat hy/sy bemaagtig is om die situasie en opsies objektief te evalueer, met die volle kennis van die reg op 'n nie-diskriminerende werksomgewing.
 - ix. Die klaer te help om 'n rasonale en onafhanklike besluit rondom die verkose opsie te neem ten einde billikheid te herstel.
4. Hierdie gesprekke is vertroulik⁷. Die identiteit van die beweerde skuldige party hoef nie op hierdie stadium bekendgemaak te word nie.
 5. As die saak volgens die klaer op hierdie stadium opgelos kan word, sal dit as afgehandel beskou word. Die klaer mag ook verkies dat die saak slegs aangeteken moet word. In alle gevalle moet die vertroueling(e) 'n kort nota van die gesprek maak.
 6. Indien die saak onopgelos is, kan die klaer(saam met sy/haar vertroueling) die keuse uitoefen om die die klagte deur middel van mediasie aan te spreek met die oog op versoening met die respondent. In die alternatief, en met die goedkeuring van die Skoolhoof, kan die klagte direk na die Dissiplinêre Komitee verwys word.
 7. As die Skoolhoof self in die gedrang is in enige klagte van beweerde onbillike diskriminasie, moet die saak verwys word na die Voorsitter van die Skoolraad.

8.2 VLAK 2: MEDIASIE

1. Intermediêre Ingryping kan versoek word as die klaer en vertroueling(e) van mening is dat 'n bespreking van die klagte in 'n mediasieproses wat die respondent insluit, die klagte moontlik kan aanspreek sodat dit geskik kan word deur 'n ooreenkoms tussen die partye.
2. Die doel van Vlak 2 stappe is om:
 - a. Te bepaal of daar gronde bestaan om te dink dat die klagte suksesvol aangespreek kan word deur mediasie;;
 - b. Die vorm van die mediasieproses te bepaal, insluitend van 'n proses om 'n wedersyds aanvaarbare mediator aan te wys wat 'n lid van die senior bestuur moet wees.
 - c. Alternatiewelik, om te bepaal of die aard en erns van die klagte beteken dat mediasie nie geskik sal wees nie, en om gevolglik gronde vir formele dissiplinêre stappe te formuleer.
3. Die Interne Mediasieproses rakende klagtes van onbillike diskriminasie binne die werksplek:
 - a. Die proses moet informeel en vertroulik wees. Die partye moet daarvan bewus gemaak word aangesien die mediasie moontlik kan misluk, waarna formele stappe kan volg.

⁷ Belangrik: 'n uitsondering op vertroulikheid sal wees wanneer die persoon wat die verslag aanhoor, glo dat die klaer of enige ander persoon 'n werklike risiko van gevaar beloop, in die geval waarvan die saak via toepaslike kanale eskaleer sal word.

- b. 'n Senior bestuurslid moet, met instemming van die klaer, die respondent, inlig van die klagte teen hom/haar en dat hy/sy, sonder benadeling van sy/haar regte, kan deelneem aan 'n mediasieproses om die klagte teen hom/haar aan te spreek.
 - c. Die senior bestuurslid moet, in konsultasie met die Menslike Hulpbronne Bestuurder / Direkteur, die mediasiegesprek belê.
 - d. Die gekose mediator moet met die mediasieproses voortgaan op 'n manier wat die klagte, sowel as die belange van die partye in ag neem. .
 - e. Die mediator moet seker maak dat die reg op verteenwoordiging van die partye deur kollegas gerespekteer word.
 - f. Die mediator moet seker maak dat die proses daarop gemik word om 'n wedersyds aanvaarbare skikking van die klagte te weeg te bring, gebaseer op insig en begrip rondom die kwessie, en nie gerig is op skuld of aanspreeklikheid nie.
 - g. Die mediator moet seker maak dat slegs die uitkoms van die bespreking in die skikkingsooreenkoms vervat word en dat dit deur beide partye ondersteun word.
 - h. As enige van die partye die aanbod van Vlak 2 mediasie weier, of as die mediasie misluk, kan die klagte onmiddellik na Vlak 3 stappe geneem word.
4. As beide partye tevrede is dat die saak op hierdie stadium opgelos is, is dit die einde van die proses.
 5. As die saak onopgelos bly, word die klagte na die Skoolhoof verwys, wie, na redelike oorweging daarvan, die saak na Vlak 3 mag verwys. .
 6. In die geval waar die Skoolhoof besluit om die klagte nie na Vlak 3 te verwys nie, moet hy/sy die redes skriftelik aan die klaer verduidelik.

8.3 VLAK 3: DISSIPLINÊRE PROSES IN SAKE VAN ONBILLIKE DISKRIMINASIE

1. As die klagte deur die Skoolhoof na Vlak 3 verwys word, word dit as 'n dissiplinêre proses behartig. Die klagte moet deeglik ondersoek word en indien prima facie getuienis gevind word, word die klagte in 'n dissiplinêre verhoor aangehoor.
2. In so 'n geval sal die St Andrew's College Dissiplinêre Kode en Prosedures van toepassing wees.
3. Die Dissiplinêre Kode en Prosedures sal spesifiek voorsiening maak vir die delikate aard wat verband hou met hierdie vorm(e) van konflik.

8.4 BESKERMDE BEKENDMAKINGS

1. Die skool respekteer en beskermom die regte van werknemers in in terme van die Wet op Beskermde Bekendmakings (26 van 2000, gewysig). Die Skool erken die regte van enige werknemer om klagtes van hierdie aard onder die aandag van 'n eksterne party te bring om wettelose optrede te ontbloot, of met die doel om redelike aksies te neem as die skool versuim om redelike beskerming aan beweerde slagoffers van onbillike diskriminasie (soos gedefinieer) te verskaf.

2. Vir die doel van hierdie Beleid is 'n derde party:
 - a. Die media, formeel en informeel
 - b. Die Departement van Onderwys, Departement van Arbeid en enige ander Staatsdepartement.
 - c. Regulerende owerhede binne die Privaat Onderrig Sektor.
3. Hierdie beskerming is onderhewig aan:
 - a. Die aantuigings van onbillike diskriminasie is gebaseer op redelike geloofwaardigheid en/of objektiewe feite.
 - b. Redelike interne stappe deur die klaer geneem is om die skool bewus te maak van die beweerde onbillike diskriminasie, en om die skool die redelike geleentheid te gee om die beweerde onbillike diskriminasie te ondersoek en suksesvol aan te spreek.

8.5 BESTUUR VAN MENSWAARDIGHEID

1. Die prosesse waarvoor hierdie Beleid voorsiening maak, respekteer die menswaardigheid van alle partye betrokke in 'n dispuut aangaande beweerde onbillike diskriminasie. Die regte van ie beweerde slagoffer(s) en beweerde oortreder(s) word erken en beskerm.
2. Ongeag die uitkoms van enige van die prosesse waarvoor die Beleid voorsiening maak, is die Skool daartoe verbind om aan alle partye die toepaslike ondersteuning en hulp aan te bied ten einde 'n regverdige en gelyke werksomgewing te herstel, of om uitvoering te gee aan ander ingrypende maatreëls voortvloeiend uit enige proses in terme van hierdie Beleid.

9. VERTROULIKHEID

1. Die Skool moet verseker dat enige griewe of klagtes rakende onbillike diskriminasie vertroulik r hanteer word, en spesifiek, dat die identiteit van die betrokke partye vertroulik gehou word.
2. Die Skool moet so ver moontlik poog tot vertroulikheid te verseker rakende enige dissiplinêre stappe rakende die Beleid.

10. VOORSIENING VIR DIE HERSIENING VAN BELEID EN PROSEDURES

Hierdie beleid en prosedures mag elke drie jaar hersien word en toepaslike veranderinge kan aangebring word indien nodig.

06 Augustus 2018

Vertaal in Afrikaans: Augustus 2019

Oorsig deur Prof. R Krüger October 2020

MP