

WKOD DIENSBILLIKHEIDSPAN

OPSOMMING

VOORWOORD

Die Wes-Kaap Onderwysdepartement (hierna verwys as die WKOD), as deel van die Wes-Kaap Provinsiale Administrasie, onderskryf die gees, doelstellings en voorvereistes van die Nasionale en Wes-Kaapse Grondwette sowel as die Diensbillikheidswet (55 van 1998), (hierna verwys as die DBW)

Die WKOD ondersteun die doelstellings van die DBW ten einde gelyke beregtiging in die werkplek te verkry, deur

1. Bewustelik te strewe om die doel van 'n verteenwoordigende werkerskorps te bereik;
2. Gelyke geleentheid en regverdige behandeling te bevorder deur onregverdige behandeling teen te werk; en
3. Implementering van gelyke beregtigingsmaatreëls om benadeling van aangewese groepe deur indiensnemingspraktyke aan te spreek, en sodoende te verseker dat sodanige groepe gelykmatig verteenwoordig is in alle werkskategorieë en op alle vlakke in die Onderwysdepartement.

Die WKOD erken dat die ongelykhede van die verlede met betrekking tot indiensnemingspraktyke uitgeskakel moet word en dat hierdie aksie die volle steun van alle personeel, veral senior bestuur in die Departement moet hê. Dit word ook aanvaar dat, omdat daar 'n vertraging in die aanvaarding van die plan was, dit nodig sou wees om spoedig en intensief aandag te skenk aan die implementering van die doelstellings van die plan.

Die DBW van die WKOD spel die doelstellings van die Departement uit ten einde te verseker dat verandering plaasvind en dat die doelstellings van die DBW bereik word. Dit word verder aanvaar dat die plan dinamies is, dat die vordering met implementering gemonitor sal word en dat daar gereelde konsultasie en hersiening van die plan sal plaasvind.

VERKLARING VAN VOORNEME

Ten einde die Departement verteenwoordigend te maak van die demografie van die ekonomies-aktiewe bevolking van die Wes-Kaap Provinsie, is die WKOD van plan om te verseker dat daar diensbillikheid is vir alle werknemers van 'n sekere groep – sonder dat enige permanente werknemer sy werk sal verloor. Daar sal veral klem gelê word op die toepaslike en volle ontwikkeling en aanwending van die menslike potensiaal op alle vlakke in die Departement. Die ontwikkeling sal gerig wees op Afrikaane, Kleurlinge, Indiërs en gestremde persone, sonder om die ontwikkeling van ander persone uit te sluit. Dit is die verdere plan van die WKOD om

- ♦ die plan te implementeer en te voldoen aan die inhoud daarvan binne 'n periode van 5 jaar. Na hierdie periode verstryk het, sal 'n nuwe plan opgestel word indien dit nodig sou wees.
- ♦ diensbillikheid as 'n organisatoriese maatstaf te bevorder en sodoende die tekorte ten opsigte van sekere vaardighede asook die geprojekteerde bestuursvereistes van die Departement se diensbillikheidsplan aan te spreek.
- ♦ te verseker dat alle diskriminerende praktyke, wat verhoed dat die aangewese groepe dieselfde voordele en voorregte geniet, uit die weg geruim word

DOEL, TYDSDUUR EN REGSTELLEDE AKSIE

Doel	Die doel van die WKOD se diensbillikheidsplan is om areas van onderverteenvoordiging te identifiseer wat binne die organisasie bestaan en om daarna strategieë te implementeer wat hierdie sake sal aanspreek.
Tydsduur	Die WKOD beoog om alle sake in verband met die Wet op Diensbillikheid binne die Departement binne die volgende 5 jaar aan te spreek.
Regstellendeaksie maatreëls	Regstellendeaksie is een van die indiensnemingsmeganismes wat ingespan word om, die ongelykhede wat in die verlede geskep is en sekere kategorieë van mense wat benadeel het, aan te spreek. Vir die bereiking van gelykheid in die WKOD, behoort die Diensbillikheidsplan <ul style="list-style-type: none"> • onbillike diskriminasie direk of indirek uit te skakel • billike verteenwoordiging te verseker, veral van aangewese groepe, en • voordurende evaluering en monitering in te sluit.

OPSOMMING VAN EKONOMIES-AKTIEWE BEVOLKING (2001)

PERSENTASIE PER RAS

SWART			KLEURLING			INDIËR			WIT			TOT
M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	
14.21	14.23	28.43	24.99	27.49	52.48	0.51	0.51	1.02	8.76	9.31	18.06	100

GENDER

FEMALE						MALE					
51.55						48.46					

DIE OPVOEDERSEKTOR	
1. Ontleding van die situasie	<ul style="list-style-type: none"> • Indiensnemingsbeleidsrigtings en prosedures is nie-diskriminerend, maar riglyne moet verbeter word • Diskriminerende elemente is gevind in indiensnemingspraktyke en beleidsrigtings • Geen tekens van mediese en/of sielkundige toetsing deur die WKOD is gevind nie.
2. Voorbereiding van die omgewing om gelykheid te verseker	<p>Inisiatiewe wat onderneem is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die woorde “Die WKOD volg ‘n beleid van diensbillikheid” verskyn op alle werwingsdokumente. • Die beleid aangaande seksuele teistering word tans opgestel. • Opleiding en riglyne aangaande dissipline is aan prinsipale en kringbestuurders verskaf. • Werkplekvaardigheidsplanne is vir alle afdelings binne die WKOD ontwikkel. • Fokuspersone gemoeid met geslagsgelykheid is aangestel vir alle afdelings binne die WKOD. • ‘n Beleid vir geslagsgelykheid word tans gefinaliseer.
3. Uitdagings	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Onderverteenwoordiging van vroue, gestremde persone en sekere rassegroepe. ◆ Onderverteenwoordiging van swart werknemers in hoëvlak posisies. ◆ Ongesikhte werksomgewing vir gestremde persone ◆ Bestaan van rassspanning en gebrek aan verskeidenheid in die werksplek. ◆ Die behoefte aan ‘n gekontroleerde stelsel om te verseker dat vroue in bestuursposisies aangestel word. ◆ MIV/VIGS-onderrig- en –beradingsprogramme. ◆ Opleiding in diensbillikheid vir Skoolbeheerliggame, met die fokus op die doelwitte van die WKOD se plan vir diensbillikheid. ◆ Onaanrekbare profesie, veral op intree vlak. ◆ Aangewese groepe ondervind beperkings t.o.v. taal en ondersteuning binne die organisatoriese kultuur
4. Aanspreek van uitdagings	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ontwikkeling van bestuurs –en leierskapintervensies wat verband hou met die doelwitte van die WKOD se diensbillikheidsplan ◆ Kapasiteitsbou van die meeste onderverteenwoordigde groepe deur opleiding en vaardigheidsontwikkeling. ◆ Opleidingsintervensies wat fokus op diversiteitsbestuur en sodoende die diensbillikheidsplan se doelwitte ondersteun. ◆ Ondersoek en aanbieding van alternatiewe opleidingsintervensies vir gestremde persone. ◆ Ondersoek stelsels vir beroepsbaanontwikkeling vir opvoeders. ◆ Aanneem van riglyne of ‘n protokol wat werk maak van diskriminasie in die werk plek.
5. Versekering van gelyke verteenwoordiging	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Strategieë sluit in voorkeurbehandeling en numeriese doelwitte. ◆ Behou en ontwikkel mense van aangewese groepe deur middel van gepaste vaardigheidonderrigmaatreëls

DIE STAATSDIENSSEKTOR	
1. Situasië-analise	<ul style="list-style-type: none"> • Indiësnemingsbeleidsrigtings en prosedures is nie-diskriminerend, maar riglyne moet verbeter word • Diskriminerende elemente is gevind in indiësnemingspraktyke en beleidsrigtings • Geen tekens van mediese en/of sielkundige toetsing deur die WKOD is gevind nie.
2. Voorbereiding van die omgewing om gelykheid te verseker	<p>Inisiatiewe wat verskil van die Onderwyssektor</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Die nuwe Z83-vorm (aansoek om betrekking) in gebruik geneem. ◆ Weggedoen met die Z27-vorm (Gesondheidsvraelys) ◆ Beleid teen seksuele teistering aangeneem. ◆ MIV/VIGS-beleidsraamwerk aanvaar as 'n kollektiewe ooreenkoms. ◆ 'n Nuwe provinsiale prestasiebestuurstelsel word tans geïmplementeer
3. Uitdagings	<p>Uitdagings wat verskil van die Onderwyssektor</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Onderverteenwoordiging van swart werknemers, met die meerderheid beperk tot laervlakberoepes en waarvan baie ongeletterd of semi-geletterd is. ◆ Vroulike werknemers onderverteenwoordigend in hoër posisies. ◆ Indiërwerknemers en mense met gestremdhede is onderverteenwoordig regdeur die Departement.
4. Versekering van gelyke verteenwoordiging	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Strategieë sluit in voorkeurbehandeling en numeriese doelwitte. ◆ Behou en ontwikkel mense van aangewese groepe deur middel van gepaste vaardigheidonderrigmaatreeë