

<p style="text-align:center">SENRALE KAROO DISTRIKRAAD</p> <p style="text-align:center">REGSTELLEDE AKSIE EN GELYKE PERSONEELPRAKTYK</p> <p style="text-align:center">BELEID</p>

1. NAAM VAN BELEID

1.1 Beleid oor Regstellende Aksie en Gelyke Personeelpraktyk.

2. DOEL VAN DIE BELEID

2.1 Die doel van hierdie beleid is om die Sentrale Karoo Distrikraad (hierna genoem die “Raad”) die geleentheid te bied om uitvoering te gee aan die Nasionale Ooreenkoms betreffende Regstellende Aksie en die Riglyndokument soos uitgegee deur die Wes-Kaapse Nywerheidsraad.

3. TOEPASSINGSBESTEK VAN HIERDIE BELEID

3.1 Hierdie beleid is van toepassing op die Raad, Hoof Uitvoerende Beampte, Departementshoofde en lede van die Regstellende Aksie Komitee sowel as enige ander amptenaar direk of indirek betrokke by Regstellende Aksie, soos gedefinieer in die Nasionale Ooreenkoms op Regstellende Aksie en Gelyke Personeelpraktyk.

4. VERANTWOORDELIKHEID VIR INTERPRETASIE, TOEPASSING EN EVALUERING VAN HIERDIE BELEID

4.1 Die verantwoordelikheid vir interpretasie, toepassing en evaluering van hierdie beleid berus by die Raad, die Regstellende Aksie Komitee, Hoof Uitvoerende Beampte en Departementshoofde soos per delegasie.

5. TYDSDUUR VAN HIERDIE BELEID

5.1 Hierdie beleid bly die geldige en enigste beleid van die Raad tot tyd en wyl omstandighede wysigings noodsaak en deur deelnemende partye onderhandel is.

6. DEFINISIE

Die onderstaande definisies word deur die Regstellende Aksie Komitee gebruik in toevoeging tot die definisies in die Nasionale ooreenkoms.

“Ekonomiese aktiewe persoon”

‘n Ekonomiese aktiewe persoon is enige persoon wat oor die nodige potensiaal en vaardigheid beskik om ‘n sekere vakante pos effektief te vul.

“Onmiddellike geografiese omgewing”

Die onmiddellike geografiese omgewing bestaan uit die regsgebied van die Sentrale Karoo Distrikraad.

“Billike Diskriminasie”

Billike diskriminasie kom voor waar die realistiese, minimum posvereistes ‘n persoon of persone diskwalifiseer om ‘n sekere pos te vul.

7. ONTSTAAN VAN VAKATURES IN BESTAANDE POSTE

- 7.1 By die ontstaan van ‘n vakature binne ‘n Departement is dit die verantwoordelikheid van die Departementshoof om die Hoof Uitvoerende Beampte en Direkteur Administrasie in kennis te stel, waarna die Direkteur Administrasie die Komitee dienooreenkomstig inlig.
- 7.2 Die Regstellende Aksie Komitee of sy gevolmagtigde is verantwoordelik om, in samewerking met die betrokke Departementshoof en die huidige posbeker, waar prakties moontlik, realistiese minimum pos- en persoonsvereistes op te stel na ‘n deeglike studie van die posinhoud.
- 7.3 Die opstel van bogenoemde vereistes moet, sover moontlik, gebaseer wees op verantwoordelikhede en uitsette.
- 7.4 Dit is die verantwoordelikheid van die Restellende Aksie Komitee en die Departementshoof om toe te sien dat vereistes realisties is en nie enige bepalinge bevat wat nie ‘n intrinsieke deel van die pos is nie.

8. SKEP VAN NUWE POSTE

Dit is die verantwoordelikheid van die Departementshoof om in die geval waar ‘n nuwe pos geskep word ‘n volledige motivering aan die Hoof Uitvoerende Beampte voor te lê vir voorlegging aan die Raad. Na goedkeuring van die pos sal die Regstellende Aksie Komitee, in samewerking met die Departementshoof, die minimum pos en persoonsvereistes vasstel.

9. WERWING

- 9.1 Dit is die verantwoordelikheid van die Restellende Aksie Komitee om, deur die Hoof

Uitvoerende Beampte, te bepaal wat die verwingsproses vir 'n spesifieke vakature of kategorieë van poste moet wees.

- 9.2 Die Regstellende Aksie Komitee sal toesien dat enige werwingsaksie van so 'n aard is dat dit persone uit die voorheen benadeelde groepe bereik.
- 9.3 Aanbevelings aan die Departement Administrasie met gepaardgaande motivering sal die volgende insluit: waar geadverteer moet word, die formaat van die advertensie en die benodigde begroting, waar moontlik.
- 9.4 Dit is die verantwoordelikheid van die Restellende Aksie Komitee om toe te sien dat die beginsel van interne werwing by ontstaan van enige vakature te alle tye gehandhaaf word.
- 9.5 Nie-permanente personeel (Tydelik-, kontrak-, sessie personeel en fasiliteerders) sal slegs die geleentheid gebied word om vir eksterne advertensies aansoek te doen.

10. KEURING

- 10.1 Die keuring van enige kandidaat vir 'n vakante pos is die verantwoordelikheid van die Regstellende Aksie Komitee.
- 10.2 Die Regstellende Aksie Komitee sal, sover moontlik, hulself op hoogte bring met die beginsels van keuring gesien teen die agtergrond van die Nasionale Ooreenkoms ten opsigte van Regstellende Aksie en Gelyke Personeelpraktyk.
- 10.3 Indien daar van psigometriese of sielkundige toetsing gebruik gemaak word, is dit die verantwoordelikheid van die Restellende Aksie Komitee om toe te sien dat sulke toetsing kultuurvry en regverdig is.
- 10.4 Die Regstellende Aksie Komitee se besluit moet 'n konsensusbesluit wees rakende die suksesvolle kandidaat, andersins moet dit verwys word na die Raad of sy gedelegeerde.
- 10.5 Alle aanstellings in permanente poste word deur die Raad of sy gevolmagtigde gedelegeerde gedoen.

11. INDUKSIE PROGRAMME

- 11.1 Dit is die verantwoordelikheid van die betrokke Departementshoof om toe te sien dat enige nuwe werknemer 'n deeglike induksieprogram deurloop.

12. PRESTASIE EVALUERING

- 12.1 Die onmiddellike toesighouer in samewerking met die Departementshoof van 'n nuwe

werknemer/bevorderde werknemer is verantwoordelik om sodanige werknemer se prestasie teenoor die gestelde minimum vereistes te meet.

- 12.2 Die Departementshoof sal, in samewerking met die betrokke werknemer, op 'n aksieplan besluit om enige moontlike tekortkominge by die werknemer ten opsigte van kennis en vaardighede benodig vir die pos uit te wis op die mees koste effektiewe wyse.

13. OPLEIDING EN ONTWIKKELING

- 13.1 Departementshoofde sal verantwoordelik wees vir die Opleiding en Ontwikkeling van werknemers binne sy departement. Hy/sy sal spesifiek aandag gee aan werknemers uit die voorheen benadeelde groepe en sal periodiek aan die Regstellende Aksie Komitee verslag doen oor werknemers se vordering.

- 13.2 Dit is die verantwoordelikheid van die Departementshoof om toe te sien dat alle moontlike geleenthede ten opsigte van Opleiding en Ontwikkeling vir werknemers benut word, sonder om die effektiwiteit van dienslewering aan die gemeenskap in die gedrang te bring.

- 13.3 Die Departementshoofde sal verantwoordelik wees vir die skep van geleenthede waardeur werknemers hulself sal kan voorberei en bekwaam vir moontlike bevordering na hoër posvlakke.

- 13.4 Die Hoof Uitvoerende Beampte sal 'n bedrag vir Opleiding en Ontwikkeling van werknemers in sy Bedryfsbegroting insluit in die jaarlikse Begrotingsaanbevelings na die Raad.

14. KOMMUNIKASIE

- 14.1 Die Departementshoof is verantwoordelik daarvoor dat alle werknemers deurentyd ingelig bly ten opsigte van die vordering met die implementering van Regstellende Aksie. Ten einde dit te bereik, sal hulle deurlopend op effektiewe wyse werknemers op alle vlakke ingelig hou betreffende enige stappe wat geneem word of in die vooruitsig gestel word. Die doeltreffendheid van hierdie aksie sal periodiek deur die Regstellende Aksie Komitee gemonitor word.

15. REGSTELLENDEN AKSIE KOMITEE

- 15.1 Die Regstellende Aksie Komitee sal saamgestel word op 'n 50/50 basis tussen die werkgewer en werknemer vereniging.

- 15.2 Die Hoof Uitvoerende Beampte sal *ex officio* optree as Voorsitter van die Regstellende Aksie Komitee, maar het geen stemreg nie.

15.3 Die Regstellende Aksie Komitee kan personeel, in 'n adviserende hoedanigheid, koöpteer na goeddunke maar sal sodanige gekoöpteerde lede nie oor stemreg beskik nie.

16. DELEGASIES

16.1 Die Raad sal die nodige skriftelike delegasies aan die betrokke amptenare verleen ten einde praktiese uitvoering aan hierdie beleid te gee.

17. ADDISIONELE PLIGTE VAN REGSTELLENDEN AKSIE KOMITEE

17.1 Die Regstellende Aksie Komitee sal verantwoordelik wees om uitvoering te gee aan sowel die interne as die eksterne oudit soos voorgeskryf deur die Nasionale Ooreenkoms rakende Regstellende Aksie en Gelyke Personeelpraktyk.

17.2 Die Regstellende Aksie Komitee sal verantwoordelik wees vir die koste effektiwiteit van beide oudits.