



RHODES UNIVERSITY
Grahamstown • 6140 • South Africa

Beleid oor Uitwissing van Onbillike Diskriminasie en Teistering, buiten Seksuele Oortredings

Beleidsvolume	
Beleidshoofstuk	
Institusionele funksionaris verantwoordelik vir hierdie beleid	Komitee vir Billikheid en Institusionele Kultuur (Equity & Institutional Culture Committee)
Persoon verantwoordelik vir hierdie beleid	Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie
Datums van Raad se eerste en daaropvolgende goedkeurings	12 September 2019
Hersieningsgeskiedenis: Goedgekeurde Hersienings	
Hersieningsfrekwensie (bv. al om die 2/5/7 jaar ens.)	5 jaar
Datum van volgende hersiening	2024

BESONDERHEDE VAN BELEID

Titel van Beleid	Beleid oor Uitwissing van Onbillike Diskriminasie en Teistering
Beleidsverklaring	<p>In die Universiteit se missie- en visiestelling word Rhodes Universiteit se verbintenis tot die ontwikkeling van gedeelde waardes, wat op 'n agting vir menseregte en die onderliggende fundamentele waardigheid van mense berus, uiteengesit. Teistering en onbillike diskriminasie wat gebaseer is op 'n individu se lidmaatskap aan 'n groep of persepsie dat 'n individu aan 'n groep behoort, ondermyn hierdie verbintenis aansienlik. Hierdie beleid omskryf die universiteit se verbintenis tot die uitwissing van teistering en onregverdig diskriminasie om sodoende 'n omgewing te bied wat personeellede en studente in staat stel om effektief te werk, te studeer en ten volle aan die Universiteitslewe deel te neem. Die beleid is bedoel om individue wat aan die Universiteit se navorsingsaktiwiteite deelneem, te beskerm. Dit beskryf ook die verbintenis tot gepaste opvoedkundige- en bewusmakingstrategieë wat skadelike sienswyses en diskriminerende praktyke aanspreek.</p> <p>Die Universiteit is daartoe verbind om alle vorme van teistering en onbillike diskriminasie uit te wis soos vereis deur Artikel 9 van die Grondwet van Suid-Afrika van 1996, wat onbillike diskriminasie direk of indirek teenoor enigeen op grond van een of meer redes verbied, insluitend ras, gender, geslag, swangerskap, huwelikstatus, etniese of maatskaplike herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, geloofsoortuiging, gewetensbeginsels, oortuigings, taal en afkoms. Daar sal gepaste stappe geneem word teen onbillike diskriminasie wat uit enige verbode gronde spruit.</p> <p>Afdeling 6 van die Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998 (soos aangepas) verbied ook onbillike diskriminasie by die werksplek.</p> <p>Die Wet op die Bevordering van Gelykheid en Voorkoming van Onbillike Diskriminasie 4 van 2000 is verorden om die verbod op onbillike diskriminasie, soos voorsien in die Grondwet, tot stand te bring en verbied dus gedrag wat verband hou met onbillike diskriminasie, soos haatspraak en teistering. Die doelstelling van die Wet is om die oorgang na 'n demokratiese samelewing te fasiliteer, verenig deur sy diversiteit, gekenmerk deur goeiehartige en deernisvolle menseverhoudings, en 'n samelewing wat op die beginsels van gelykheid, regverdigheid, billikheid, sosiale vooruitgang, geregtigheid en vryheid berus.</p> <p>Die beleid behoort tesame met die volgende geles word:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dissiplinêre Kode en Prosedures vir Personeel; en 2. Dissiplinêre Kode vir Studente 3. Beleid oor Seksuele Oortredings vir Studente <p>Daar sal op hierdie kodes staatgemaak word in die geval dat 'n klaer met stappe teen 'n beweerde oortreder wil voortgaan. Die Dissiplinêre Kode vir Studente en die Dissiplinêre Kode & Prosedure vir Personeel en ander verwante beleide is die dokumente wat bepaal hoe dissiplinêre gevalle hanteer sal word.</p> <p>Seksuele oortreding, insluitend verkragting, seksuele aanranding, seksuele teistering en seksuele oortredings word hanteer in terme van die Beleid oor Seksuele Oortredings vir Studente tesame met die Dissiplinêre Kode vir Studente en die Dissiplinêre Kode vir Personeel & Prosedure.</p>

<p>Doelstelling van die Beleid</p>	<p>Die oorkoepelende doelstelling van hierdie beleid is om die Universiteit se verbintenis tot die uitwissing van teistering en onbillike diskriminasie te omskryf.</p> <p>Die spesifieke doelstellings van die beleid is om:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 'n omgewing te skep waar studente en personeelle studeer en effektief werk en ten volle aan Universiteitslewe deelneem sonder enige vrees om aan enige vorm van teistering of onbillike diskriminasie onderwerp te word. 2. te verseker dat opvoedkundige strategieë ingespan word om studente en personeelle se begrip van die natuur van teistering en onbillike diskriminasie en die impak daarvan op die individu, die gemeenskap, die instelling en samelewing te ontwikkel. 3. voorsiening vir die implementering van voorkomingstrategieë te maak om die waarskynlikheid van teistering en onbillike diskriminasie, waar moontlik, te verminder; 4. te verseker dat ondersteuningstrategieë tot die voordeel van klaers en/ of getuies van teistering en/ of onbillike diskriminasie ontwikkel en toegepas word; 5. doelmatige toevlug vir klaers wat 'n geval van teistering en/ of onbillike diskriminasie aanmeld te bied, om klaers sodoende in staat te stel om geregtigheid na te streef. 6. te verseker dat doelmatige meganismes beskikbaar gestel word sodat die instelling in staat is om die aard en mate van teistering en onbillike diskriminasie te assesser en te monitor.
<p>Persone op wie hierdie Beleid van toepassing is</p>	<p>Studente, personeel, besoekers en geaffilieerde persone van Rhodes Universiteit en gekontrakteerde diensverskaffers verbonde aan Rhodes Universiteit.</p>
<p>Wie hierdie Beleid behoort te lees</p>	<p>Alle studente en personeelle van Rhodes Universiteit Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie Bestuurder van Werknemersverhoudinge Bestuurder: Kampusbeskermingseenheid (CPU) Direkteur: Billikheid Institusionele Kultuur Direkteur: Studentesake Aanklaers Adjunk-Visekanselier: Akademiese Belange en Studentesake Visekanselier</p>
<p>Webwerf skakel waar hierdie Beleid afgelaai kan word</p>	<p>https://www.ru.ac.za/media/rhodesuniversity/content/institutionalplanning/documents/Policy on Eradicating Unfair Discrimination and Harassment, Other Than Sexual Offences. pdf</p>

VERWANTE WETGEWING EN BELEIDE

<p>Verwante Wetgewing (Wetgewing/ Regulerende vereistes/ Organisasoriese verslae - noem hierdie)</p> <p>Die:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika (1996) -Wet op Gelyke Indiensneming (55/ 1998) -Wet op die Bevordering van Administratiewe Geregtigheid (3/ 2000) -Wet op die Bevordering van Gelykheid en die Voorkoming van Onbillike Diskriminasie (4/ 2000) -Wet op die Beskerming teen Teistering (17/ 2001) -Wet op die Beskerming van Persoonlike Inligting (4/ 2013) -Witskrif vir Naskoolse Onderwys en Opleiding (2013)

Verwante Beleide	
- Rhodes Universiteit se Beleid oor Gestremdheid vir Personeel, 2010	
- Rhodes Universiteit se Beleid oor Gestremdheid vir Studente, 2005	
- Dissiplinêre Kode en Prosedures vir Personeel, 2019	
- Dissiplinêre Kode vir Studente, 2018	
Bylaag A	Vloeidiagram

BELEIDSDEFINISIES

TERM	DEFINISIE
Diskriminasie	<p>Diskriminasie behels enige gedrag of versuim, ook in die vorm van 'n beleid, wet, reël, praktyk of situasie, wat hetsy direk of indirek –</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) tot druk, verpligtinge of benadeling lei; of (b) voordele en geleenthede van enige persoon weerhou as gevolg van een of meer van die verbode gronde. <p>Slegs wanneer diskriminasie onbillik is, sal dit as 'n oortreding van die beleid beskou word. Diskriminasie is onbillik wanneer dit druk plaas op, of voordele of geleenthede weerhou van 'n persoon op grond van die volgende: ras, gender, geslag, swangerskap, huwelikstatus, etniese of maatskaplike herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, geloofsoortuiging, gewetensbeginsels, oortuigings, taal en afkoms. Diskriminasie is onbillik wanneer dit die menswaardigheid van die klaer ondermyn.</p>
Teistering (buiten seksuele teistering)	<p>Ongewensde gedrag wat aanhoudend of ernstig is en 'n persoon verneder of 'n bedreigende omgewing skep of wat daarop gemik is om onderdanigheid af te dwing deur daadwerklike negatiewe gevolge te bewerkstellig of daarmee te dreig, en wat gekoppel is aan 'n persoon se lidmaatskap of veronderstelde lidmaatskap aan 'n groep wat verband hou met een of meer van die verbode gronde of 'n eienskap wat met so 'n groep geassosieer word.</p>
Haatspraak	<p>Enige uitlating – verbaal, geskrewe, gepubliseer, in persoon geuiter of ondersteun - wat op 'n persoon gemik is wat met redelikheid beskou kan word dat dit voorneem om:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) Kwetsend te wees (b) Skadelik te wees of skade aan te hits (c) Haat te bevorder of te versprei
Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie	<p>Personeel en studente wat gevalle van teistering en/ of onbillike diskriminasie ervaar of waarneem, maak die aangeleentheid allereers by die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie aanhangig. Hy/sy/hulle is verantwoordelik vir die toepassing van hierdie beleid. Vir meer inligting oor die verantwoordelikhede van hierdie bestuurslid, sien Funksies en Verantwoordelike: Funksie 1 van hierdie beleid.</p>
Verbode gronde	<p>Verbode gronde is:</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) ras, gender, geslag, swangerskap, huwelikstatus, etniese of maatskaplike herkoms, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, geloofsoortuiging, gewetensbeginsels, oortuigings, kultuur, taal, nasionaliteit en afkoms; (b) of enige ander rede waar diskriminasie op daardie grond- <ul style="list-style-type: none"> (i) Sistematiese nadeel veroorsaak of in stand hou (ii) Menswaardigheid ondermyn (iii) 'n Persoon se vermoë om hy/sy/hulle regte en vryheid te geniet tot 'n ernstige mate negatief beïnvloed wat met diskriminasie teen 'n grond in paragraaf (a) hierbo vergelykbaar is.

Aanklaer	'n Toepaslik gekwalifiseerde persoon, deur die Visekanselier aangewys vir 'n periode wat die Visekanselier van tyd tot tyd mag bepaal, in sake van studentedissipline, om ondersoek in te stel, oortredings te assessee en die Universiteit voor 'n behoorlik gekonstitueerde Dissiplinêre Gesag te verteenwoordig.
----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

BELEIDSBEGINSELS

OORSIG
Rhodes Universiteit streef daarna om die volgende beginsels te handhaaf. Hierdie beginsels word as krities beskou om teistering en onbillike diskriminasie uit die weg te ruim, om 'n kultuur van aanvaarding rakende diversiteit te bevorder en om sosiale samehorigheid te bewerkstellig.
1. Vertroulikheid Interne prosesse wat deel vorm van hierdie beleid is vertroulik, tensy daar 'n regtelike plig ontstaan om inligting rakende hierdie prosesse te openbaar.
2. Toewyding en ondersteuning deur die Uitvoerende- en Seniorbestuur Die Universiteit se Uitvoerende- en Seniorbestuur is daaraan toegewy om te verseker dat 'n positiewe, inklusiewe, deernisvolle, ondersteunende, veilige en bevestigende institusionele kultuur geskep word, asook 'n omgewing wat die intellektuele, sosiale en kulturele ervaring van studente, personeel en diegene wat aan ons navorsing deelneem, verbeter. Rhodes Universiteit heg waarde aan diversiteit en respekteer en vier verskillendheid. In hierdie verband verwerp die Uitvoerende- en Seniorbestuur uitdruklik, onwrikbaar en openbaar alle vorme van onbillike diskriminasie, vooroordeel, dweepsug of chauvinistiese gedrag en teistering en streef na doeltreffende en tydige regres wanneer 'n student of personeellid aan enige vorm van onbillike diskriminasie, dweepsug, of chauvinistiese gedrag en teistering onderwerp word. Sodanige verbintenis word aktief uitgeoefen deur gepaste en konsekwente aksie teen enige personeellede en studente wat betrokke is in onbillike diskriminasie en teistering te neem.
3. Doeltreffendheid Prosesse en prosedures word duidelik uiteengesit sodat ondersteuningsdienste doeltreffend aan die klaer gebied kan word. Elke bestuurslid of departement sal 'n spesifieke rol hê om so spoedig as redelikerwyse moontlik is uit te oefen.
4. Oriëntasie vir nuwe personeellede en studente Oriëntasie vir nuwe personeellede en studente moet die Universiteit se verbintenis tot die uitwissing van teistering en onbillike diskriminasie en standpunt rakende die hantering van sulke gedrag aanspreek.
5. Toerekeningsvatbaarheid Binne 'n konteks van voldoende hulpbronne en personeel, en met betrekking tot die domeine van gesag en verantwoordelikheid, word die Direkteur: Billikheid en Institusionele Kultuur vir die toepassing van hierdie beleid verantwoordelik gehou.

BELEIDSBEPALINGS

1. Opvoeding en bewusmaking

Dit is die Universiteit se verantwoordelikheid om te verseker dat toepaslike opvoedkundige- en bewusmakingstrategieë ontwikkel en uitgevoer word. Sulke strategieë behoort ook 'n omgewing te skep wat die waarskynlikheid verhoog dat klaers van teistering en onbillike diskriminasie na vore sal kom, en vertrouwe skep dat die Universiteit ferm en beslis teen oortreders van teistering en onbillike diskriminasie sal optree. Ingrypings behoort innoverend, pro-aktief en hoogs sigbaar te wees. Ingrypings behoort ook konstant te ontwikkel. Ingrypings mag bewusmakingswerkswinkels, die gebruik van drama/ teater, plakkaat en insetsels as deel van oriëntasieprogramme vir nuwe studente en personeellede insluit.

Opvoedkundige strategieë behoort daarna te streef om 'n bewustheid te skep van:

- (i) Gedrag wat as teistering en onbillike diskriminasie geld, asook die impak van sulke gedrag op ander;
- (ii) Die ondersteuning wat beskikbaar is aan diegene wat teistering en onbillike diskriminasie ervaar en waar om toegang tot sulke ondersteuning of verdere inligting te kry;
- (iii) Die prosedures wat gevolg word wanneer gevalle van teistering en onbillike diskriminasie aangespreek word; en
- (iv) Die funksies en verantwoordelikhede van diegene wat gesagsposisies binne die instelling beklee om 'n omgewing te bevorder wat ontslae is van teistering en onbillike diskriminasie.

Die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie is verantwoordelik daarvoor om opvoedkundige- en bewusmakingsveldtogte, wat sowel op studente asook personeellede gemik is, te koördineer.

Daar moet ook ag geslaan word op die integrasie van hierdie kwessies in die formele studentekurrikulum en ander opvoedkundige programme. Die Adjunk-Visekanselier: Akademiese Belange & Studentesake is, na oorleg met Dekane, verantwoordelik hiervoor. Daar behoort ook gepoog word om sinergieë tussen die formele- en buitemuurse program te skep.

2. Strategieë om klaers van teistering en onbillike diskriminasie te ondersteun

Dit is van kritiese belang dat klaers van teistering en onbillike diskriminasie na 'n voorval toegang het tot die ondersteuning van aangewese persone. Dit is ook belangrik dat akkurate inligting aan die klaer verskaf word. Strategieë moet dit moontlik maak om hierdie klagtes so spoedig as moontlik af te handel.

2.1 Aanvanklike ondersteuning

Aanvanklike emosionele ondersteuning sal deur die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie, wat eerste deur die klaer genader word, voorsien word. Klaers mag ook die Universiteitsberadingsdienste (Counselling Centre) nader vir aanvanklike sielkundige ondersteuning en sal na die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie verwys word.

2.2. Mediumtermyn ondersteuning

By ontvangs van die klagte moet die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie assessee of berading benodig word en verseker dat sielkundige en deurlopende emosionele ondersteuning aan die klaers gebied word. Die Beradingsentrum (Counselling Centre) voorsien sulke dienste aan studente.

'n Eksterne diensverskaffer voorsien sielkundige en emosionele ondersteuning aan personeelklaers van teistering en onbillike diskriminasie. De Bestuurder: Personeelwelstand koördineer hierdie dienste.

3. Prosesse en hulpbronne beskikbaar aan klaers van onbillike diskriminasie, haatspraak en teistering

Die Universiteit behou die reg voor om enige klagte deur enige ander persoon as die klaer te vervolg wanneer sulke voorvalle in die openbaar gebeur.

Die klaer se behoeftes moet 'n prioriteit wees. Verslaggewende-, ondersoekende- of ondersteuningspersoneel moet omvattende inligting oor al die prosesse en opsies aan die klaer bied in 'n nie-veroordelende, gepaste, duidelike en sensitiewe manier.

Sou die beskuldigde glo dat 'n vals aantygung van teistering en onbillike diskriminasie gemaak is, mag 'n klagte by die Bestuurder van Werknemersverhoudinge of Aanklaer, wat die klagte in ooreenstemming met hulle mandaat sal ondersoek, ingedien word. Iemand teen wie daar 'n klagte ingedien is behoort in kennis gestel te word dat dit hulle reg is om 'n "teenklagte" in te dien.

Geen dissiplinêre optrede sal opgeteken word terwyl 'n bemiddelingsproses tussen 'n klaer en beskuldigde aanhangig is nie.

Sou ondersoek bewyse van vals klagtes oplewer sal hulle as wangedrag hanteer word, en die Dissiplinêre Kode vir Studente en die Dissiplinêre Kode en Prosedures vir Personeel sal in werking tree.

4. Verslagdoening en Monitering

Die volgende meganismes sal gebruik word om die aard en omvang van teistering, haatspraak en onbillike diskriminasie te monitor:

- 4.1 Die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie sal 'n rekord hou van al die klagtes en die klaer se gekose opsie, vir statistiese doeleindes.
- 4.2 Die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie sal die data oor die omvang van en tipe voorvalle saamvat, en 'n tweejaarlikse verslag oor die statistiese data en tipe klagtes saamstel. Die verslag sal aan die Institusionele Forum en Raad vir Studentedienste (Student Services Council) voorgelê word.
- 4.3 Opnames wat die aard en omvang van teistering en onbillike diskriminasie assesser, onder toesig van die Direkteur: Billikheid en Institusionele Kultuur, sal gereeld uitgevoer word.

FUNKSIES EN VERANTWOORDELIKHEDE

(Funksies en verantwoordelikhede van Sleutelpersoneel/ -afdelings/ -fakulteite/ -departemente)

FUNKSIE	VERANTWOORDELIKHEID
FUNKSIE 1 Bestuurder: Anti-Teistering en - Diskriminasie	(a) Om die eerste aangaanplek vir klaers in verband met hierdie beleid te wees, en om klagtes op 'n toepaslike manier te verwys. (b) Om te assesser of klagtes binne die perke van die beleid val en wel in terme van die beleid geldig is. (c) Om die beskikbare opsies aan klaers te verduidelik (sien Bepaling 3 hierbo) en seker te maak dat die klaer die implikasies van die keuses verstaan sodat 'n ingeligte besluit geneem kan word. (d) Om te bevestig of die beweerde oortreder instem tot bemiddeling in gevalle waar die klaer 'n bemiddelingsproses versoek, en indien wel, om die prosesse te fasiliteer. (e) In gevalle waar die klaer 'n werknemer is en kies om met formele dissiplinêre optrede voort te gaan, sal die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie die saak aan die Bestuurder van Werknemersverhoudinge oorhandig om te bepaal of daar 'n prima facie-saak is wat verdere optrede regverdig. (f) Om sake na die Aanklaers te verwys in die geval van studenteklaers wat kies om formele dissiplinêre optrede voort te sit. (g) Om 'n tweejaarlikse verslag aan die Komitee vir Billikheid en Institusionele Kultuur, die Institusionele Forum en Raad vir Studentedienste te voorsien. (h) Om die hersiening van hierdie beleid (soos in die Beleidshersieningsprosedure uiteengesit is) te koördineer.
FUNKSIE 2 Bestuurder van Werknemersverhoudin ge	(a) Verantwoordelik vir die aktivering van die dissiplinêre optrede-prosesse in lyn met die Dissiplinêre Kode en Prosedures vir Personeel.

	<ul style="list-style-type: none"> (b) Verseker dat kwessies so spoedig en redelik as moontlik hanteer en afgehandel word. (c) Voorsien gereelde terugvoer rakende vordering met die ondersoek aan klaers. (d) Voorsien die Direkteur: Kommunikasie en Ontwikkeling (Director: Communications and Advancement) van inligting vir mediaberigte soos en wanneer nodig onderwyl vertroulikheid gehandhaaf word. (e) Hou die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie op hoogte van ontwikkelinge in verband met sake wat na haar/ sy kantoor verwys is.
FUNKSIE 3 Bemiddelaar	<ul style="list-style-type: none"> (a) Fasiliteer die voltooiing van die ooreenkoms tot bemiddeling. (b) Voer 'n bemiddelingsessie. (c) Sorg dat die betrokke partye die bemiddelingsooreenkoms aan die einde van die bemiddelingsessie onderteken. (d) Stel die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie van die uitkomste van die bemiddelingsproses in kennis.
FUNKSIE 4 Aanklaers	<ul style="list-style-type: none"> (a) Aktiveer die dissiplinêre optrede-proses in lyn met die Dissiplinêre Kode vir Studente. (b) Sorg dat sake so spoedig en redelik as moontlik hanteer en afgehandel word.. (c) Voorsien gereelde terugvoer rakende vordering met die ondersoek aan klaers. (d) Voorsien die Direkteur: Kommunikasie en Vooruitgang van inligting vir mediaberigte soos en wanneer nodig onderwyl vertroulikheid gehandhaaf word. (e) Hou die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie op hoogte van ontwikkelinge in verband met sake wat na haar/ sy kantoor verwys is.
FUNKSIE 5 Visekanselier	<ul style="list-style-type: none"> (a) Sal memorandum van verstandhouding met ander opleidingsinstellings sluit om te verseker dat prosedures in plek gestel word wat studente en personeel in staat stel om klagtes aan te meld, en dat klagtes ondersoek en afgehandel sal word. (b) Sorg dat kontrakte met diensverskaffers wat dienste aan studente en personeel lewer 'n bepaling insluit wat hulle van enige vorm van teistering sal weerhou. Enige teistering van 'n student of personeelid deur 'n diensverskaffer sal geld as kontrakbreuk.

KONTAK

Navrae rakende	Afdeling/ Fakulteit/ Departement	Telefoon	Epos
Rapportering	Komitee vir Billikheid en Institusionele Kultuur	046 6038187	z.mkhize@ru.ac.za
Dissiplinêre Optrede vir Studente	Bestuurder van regs- en risikodienste	046 6038278	t.hartzenberg@ru.ac.za
Dissiplinêre Optrede vir Personeel	Bestuurder van Werknemersverhoudinge	046 6037095	b.selana@ru.ac.za

BELEIDSHERSIENINGSPROSEDURE

Die Direktooraat vir Billikheid & Institusionele Kultuur sal op 'n jaarlikse basis, deur die Bestuurder: Anti-Teistering en -Diskriminasie, die sukses van die strategieë, strukture en prosesse, soos uiteengesit in hierdie beleid, evalueer. Hierdie inligting sal bymekaargesit en gebruik word as basis vir die hersiening van die beleid. Daarbenewens sal die volgende strukture elke vyf jaar versoek word om enige kommer rakende huidige strategieë, strukture en prosesse te lug:

- (a) Unies: Konsultasies en ooreenkomste met die erkende unies wat hierdie beleid betref omdat dit met die

