



DIVERSITEIT- EN INKLUSIEWEITEITSBELEID

1. Inleiding tot die beleid

- 1.1 Laerskool Mikro erken, waardeer en bevorder diversiteit en inklusiwiteit en behoort in alle opsigte te streef daarna om positiewe persoonlike verhoudings in 'n omgewing te bevorder waar individue vry voel om hulself te wees en met waardigheid en respek behandel te word.
- 1.2 Hierdie beleid poog om te verseker dat almal, ongeag hul ras, geslag, seksuele oriëntasie, sosio-ekonomiese status, godsdiens of enige ander gronde, veilig en gemaklik voel by Laerskool Mikro. Deur dit te doen, poog die beleid om 'n inklusiewe klimaat in die skool te vestig.
- 1.3 Hierdie beleid is gemik op die uitskakeling van alle vorme van onregverdig diskriminasie en om oop besprekings tussen alle lede van die skoolgemeenskap aan te moedig. Die gemeenskap sluit alle huidige leerders en personeel van Laerskool Mikro in, insluitend terreinpersoneel, skoonmaakpersoneel, toevallige/tydelike personeel, administratiewe personeel, onderrigpersoneel en ouers. Dit sal gedoen word deur oop kommunikasie met ouers en deurlopende opvoeding vir personeel en leerders. Die doel is om 'n omgewing te help skep waar alle lede van die skoolgemeenskap floreer.
- 1.4 Die Lewensoriëntering-kurrikulum by die skool moet op 'n gepaste stadium in die leerders se ervaring by die skool, opvoeding insluit oor beide die vorm en inhoud van hierdie beleid, sowel as die doelwitte wat die implementering daarvan onderlê.

2. Doelwitte - Hierdie beleid poog:

- 2.1 om 'n omgewing te bevorder waar elkeen wat met die skool geassosieer word, met hoflikheid, waardigheid en respek behandel word;
- 2.2 om 'n meganisme te bied vir die verslaggewing van enige vorm van onregverdig diskriminerende gedrag, bewustelik of onbewustelik, en dan te verseker dat 'n effektiewe proses gevolg word om hierdie klagtes op 'n regverdig, tydige, toepaslike en vertroulike wyse op te los;
- 2.3 om die bewustheid en begrip van die lede en skoolgemeenskap van Laerskool Mikro, soos hierbo uiteengesit, te verhoog met betrekking tot die impak wat hul gedrag en aksies op ander kan hê;
- 2.4 om elke individu bewus te maak van hul regte en verantwoordelikhede soos dit in die Suid-Afrikaanse Grondwet uiteengesit word;
- 2.5 om enige individu gelyke geleenthede vir indiensneming of verkiesing tot 'n pos in enige posisie by die skool te gee, ongeag hul ras, geslag, seksuele oriëntasie, sosio-ekonomiese status, godsdiens en/of enige ander gronde;
- 2.6 om die viktimisasie of teistering van individue wat 'n klagte ingevolge hierdie beleid ingedien het, en/of wat die klaer as getuies van die beweerde onregverdig diskriminerende gedrag ondersteun, te voorkom.

3. Verwagtinge van die lede en skoolgemeenskap van Laerskool Mikro:

Die skool verwag van alle persone op wie hierdie beleid van toepassing is:

- 3.1 om mekaar met respek te behandel;
- 3.2 om diversiteit en inklusiwiteit in die skool te erken, te waardeer en aktief te bevorder;
- 3.3 om na mekaar te luister;
- 3.4 om elkeen die gelyke reg tot waardigheid te gee;
- 3.5 om hulself op te voed oor verskillende tipes diskriminasie; en
- 3.6 om mekaar as menslike wesens van gelyke waarde te behandel.

4. Toepassing van hierdie Beleidsdokument

- 4.1 Hierdie beleid is van toepassing op alle huidige leerders en personeel van die skoolgemeenskap van Laerskool Mikro, insluitend terreinpersoneel, skoonmaakpersoneel, toevallige/tydelike personeel, administratiewe personeel, onderrigpersoneel en ouers.
- 4.2 Hierdie beleid is van toepassing op hulle terwyl hulle op die skoolterrein is, by skoolgeleenthede, wanneer hulle die skool in enige kapasiteit verteenwoordig, en wanneer hulle die skool ondersteun by geleenthede op of buite die terrein.
- 4.3 Hierdie beleid strek ook tot betrokkenheid op sosiale media en enige ander vorme van media of kommunikasie, ongeag of die oortreders herkenbaar is as lede van die skool.

5. Tipes Diskriminasie

Volgens die Gelykheidswet is daar vier kategorieë van diskriminasie:

5.1 Direkte diskriminasie

Wanneer 'n individu minder gunstig behandel word op grond van ras, geslag, swangerskap, huwelikstatus, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, kultuur, taal en geboortedatum, of enige ander verbode gronde soos uiteengesit in die Suid-Afrikaanse Grondwet.

5.2 Indirekte diskriminasie

Wanneer praktyke en beleide werklik 'n sekere groep individue meer as ander beïnvloed, en wanneer sulke praktyke en beleide lyk of hulle neutraal is, maar in werklikheid 'n wesenlike impak het op individue van verskillende groepe.

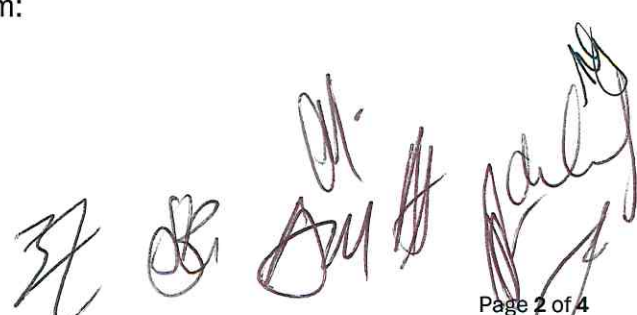
5.3 Teistering

Ongewenste gedrag wat volhardend of ernstig is en wat die persoon verneder, beledig of 'n vyandige of intimiderende omgewing skep of wat bereken is om onderdanigheid te bewerkstellig deur werklike of gedreigde nadelige gevolge, en wat verband hou met die lidmaatskap of vermoedlike lidmaatskap van 'n groep wat geïdentifiseer word deur een of meer van die verbode gronde of 'n kenmerk wat met daardie groep geassosieer word.

5.4 Haatsprake

Die publikasie, propagandering, bevordering of kommunikasie van woorde wat op een of meer van die verbode gronde gebaseer is, teen enige persoon of groep persone, wat redelik geskat kan word om 'n duidelike bedoeling aan te dui om:

- 5.4.1 seergemaak te word;
- 5.4.2 skade aan te rig of skade aan te moedig;
- 5.4.3 haat te bevorder of te versprei.

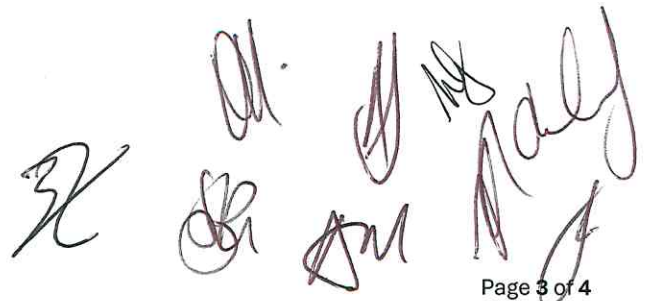


6. Vorme van Onregverdigde Diskriminasie

- 6.1 Onregverdigde diskriminasie sluit in, maar is nie beperk tot nie, een of meer van die volgende, hetsy in die vorm van direkte of indirekte gedrag of soos dit op enige mediaplatforms uitgedruk word:
- 6.1.1 mondelinge misbruik en dreigemente;
 - 6.1.2 geskrewe misbruik in enige vorm wat dit ook al mag wees;
 - 6.1.3 sielkundige gedrag;
 - 6.1.4 fisieke aksies;
 - 6.1.5 kuberboelie; of
 - 6.1.6 uitdagende gedrag.
- 6.2 In gevalle van haatsprake en teistering, is die bepaling van billikheid nie van toepassing nie.

7. Hantering van klagtes

- 7.1. Die dagbestuur van die beheerliggaam van Laerskool Mikro, is verantwoordelik vir die besluit of 'n klagte verdere ondersoek benodig of nie.
- 7.2. Indien 'n verdere ondersoek nodig is, moet die dagbestuur van die beheerliggaam 'n Onafhanklike Diversiteit- en Inklusiwiteitskomitee vanuit die beheerliggaam se geledere saamstel.
- 7.3. Afhangende van die aard van die klagte, kan hierdie komitee 'n deskundige op die veld waarbinne die klagte val, van buite die skool, insluit.
- 7.4. Noukeurige rekordhouding van die ondersoekproses en enige relevante dokumentasie moet gehou word.
- 7.5. Die komitee moet verseker dat die klaer en/of die oortreder toeplike emosionele ondersteuning of berading ontvang indien die klaer en/of die oortreder dit wil hê.
- 7.6. As 'n klagte van 'n anonieme bron afkomstig is, moet dit ernstig opgeneem en sover moontlik ondersoek word. Dit moet egter beklemtoon word dat dit dalk nie moontlik sal wees om 'n bevredigende uitslag vir 'n anonieme klaer te bereik nie. Daarom word klaers aangemoedig om hulself te identifiseer.
- 7.7. In die geval van 'n WKOD-werknemer van die skool as die oortreder, sal die normale reëls en regulasies wat verband hou met werkgewerspraktyke volgens die **Employment of Educators Act 76 of 1998** en **SARO** se etiese kode, van toepassing wees.
- 7.8. Die voorval kan ook aan die SAPD gerapporteer word (dit mag 'n wetlike verpligting wees vir volwassenes of leerders afhangende van die aard van die klagte).
- 7.9. Daarbenewens, in die geval van 'n leerder as die oortreder, kan sanksies opgelê word in ooreenstemming met die skool se leerdergedragskode.



DIVERSITEIT- EN INKLUSIEWEITSELEID

Datum: 24 Februarie 2026

BEHEERLIGGAAMLEDE:

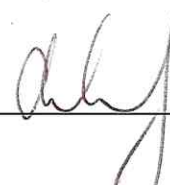
S. Burgess Voorsitter
 Regsaangeleenthede & Menslike Hulpbronne



A. Marais Onder-Voorsitter & Buitemuurs



A. De Jager Ouer-Onderwyser Vereniging



L. Mouton Skoolhoof



E. Roux Tesourier



A. Spreeth Fondsinsamelings & Bemaking



J. Theron Veiligheid en Mediabestuur



L. Green Sekretaresse



W. du Plessis Infrastruktuur

