

Addendum by die Afdeling Studentesake se Transformasiehandves

Agtergrond

Die Afdeling Studentesake (ASS) se Transformasiesubkomitee wat aan die ASTS se Transformasieforum rapporteer, het in 2019 die opdrag ontvang om 'n Transformasiehandves vir die ASTS op te stel. Die subkomitee is saamgestel uit 'n diverse groep personeel (binne sowel as buite die ASTS) en studente van die Stellenbosch- en Tygerbergkampus van die Universiteit Stellenbosch (US).

Die ASTS se Transformasiehandves (die "Handves") is 'n onderneming wat gestalte wil gee aan die tipe ingesteldhede en gedrag wat vir die ASTS-personeel en die US-studenteliggaam aanvaarbaar of onaanvaarbaar is. Die Handves is in pas met die ASTS se visie en missie¹, die US se eienskappe van graduandi², die US se waardes³, en die Grondwet van Suid-Afrika.

Addendum se doelstellings:

Die doel van die Addendum is tweeledig, naamlik om:

- I. definisies te voorsien vir terme wat in die Handves verskyn; en

¹ ASS se visie: Stippel 'n dinamiese reis vir leer, groei en transformasie uit
ASS se missie:

- Voorsien dinamiese transformerende leierskap
- Bemagtig en ondersteun Studentesake-praktisyns om uitnemendheid in hul onderskeie werkareas te behaal
- Kweek 'n verwelkomende omgewing wat bevorderlik is vir eksplorاسie en innovasie, en die studente 'n leerervaring gee wat hulle vir die 21ste-eeuse werklewe toerus (verruim hul denke).
- Skep 'n transformerende ervaring vir studente en personeel in 'n omgewing wat bevorderlik is vir leer, leef en werk

² US se eienskappe van graduandi behels 'n ondersoekende gees, 'n betrokke burger, 'n dinamiese, professionele persoon, en 'n afgeronde individu

³ US se waardes: Uitnemendheid, deernis, billikheid, respek en verantwoordbaarheid

- II. praktiese aanbevelings deur die ASTS se Transformasiesubkomitee te gee oor hoe die Handves geïmplementeer moet word.

Afdeling 1: Definisies in die Handves

Die ASTS se Transformasiesubkomitee beveel die volgende definisies vir terme aan wat in die Handves gebruik word:

1. Transformasie

Transformasie sluit in alle individue in die ruimtes waarin ons werk, studeer en leef; ongeag ouderdom, ras, geslag, (on)gestremdhede, geloofstelsel, sosio-ekonomiese status, swangerskap, die LGBTQIA+-gemeenskap⁴, huwelikstatus, etniese of sosiale herkoms, gewetensbeginsels, kultuur, nasionaliteit, taal, geboorte, en ander identiteitsmerkers wat individue en gemeenskappe aan onbillike diskriminasie kan onderwerp. Transformasie behels ook positiewe verandering wat verseker dat alle lede van die samelewing gerespekteer en gewaardeer word, as gelyk aanvaar word, en daarom gelyk behandel word. Verder is transformasie 'n aktiewe proses en nie bloot 'n uitkoms nie.

Volgens Pattman en Carolissen (2018:338):

“Transformasie het dit ten doel om die bestaande sosiale verhoudings en die instellings, beleide, en praktyke op te hef en radikaal nuwe sosiale ordening te skep. Die opheffings- en skeppingsprosesse kan moontlik ongelyk wees en plek-plek verskil, en die afbreek of totale vervanging van die ou strukture, instelling, en praktyke kan dalk nie eenvormig plaasvind nie. Kortweg gestel, terwyl transformasie fundamentele verandering beteken, is nie alle verandering transformasie nie”

Op hierdie transformasiereis word die gemeenskap van die Universiteit Stellenbosch uitgenooi om gestalte te gee aan die waardes van uitnemendheid, deernis, billikheid, respek en verantwoordbaarheid. Ons moet onthou dat respek verskillende dinge vir

⁴ Sluit alle nie-binêre identiteite en verskeie seksualiteite in

verskillende individue en groepe beteken. Boonop is dit belangrik om te erken dat die hoër onderwys 'n leerruimte is, waar andere dalk hul gedrag, denke en inligtingverwerking kan afleer (met ander woorde 'n gedekoloniseerde ko-kurrikulum).

'n Verwelkomende omgewing is een wat vry is van vyandigheid tussen verskillende groepe, en een waarin almal gelyke en billike geleenthede geniet. Dit is daarom van die uiterste belang dat personeel en studente deelneem aan 'n herbesinning oor die institusionele norme en kultuur. 'n Gebied wat veral kommer wek, is dié van wit Afrikaanse/Engelse hegemonie in die algemeen, en wit Afrikaanse linguistiese hegemonie in die US-konteks. Individue wat ander tale praat, ingesluit maar nie beperk nie tot Afrikaaps⁵, behoort ook hulle stemme te laat hoor om inklusiwiteit te verseker. Dit is verder belangrik om bewus te wees van assimilasië, wat diversiteit verswelg. Boonop het bewusmaking rondom kuberafknouery, die “kanselleer”-kultuur, en diskriminasië deurslaggewend geraak namate ons ons leer, werk, en ontwikkeling aanlyn skuif.

Billike toegang tot inligting is van groot belang aangesien ons personeel en studente uit verskillende sosio-ekonomiese en linguistiese agtergronde kom. Iets allerbelangriks is om almal 'n regverdige kans te bied om akkurate inligting te bekom wanneer hulle voornemens is om by die US te kom studeer of werk. Wanneer individue deel word van die US-gemeenskap, behoort hulle 'n inklusiewe omgewing te geniet. Universele toegang wil toeganklikheid vir die grootste reeks gebruikers verseker, ingesluit die transformasië van die fisiese ruimte om meer inklusief te wees vir individue met verskillende gestremdhede, byvoorbeeld met die installering van hysbakke en opritte vir rolstoele, toegang tot laktasiefasiliteite, en genderneutrale badkamers. Daar moet ook erkenning wees vir kompleksiteit binne transformatiewe inisiatiewe. Queer individue kan dalk nie gemaklik voel om 'n enkelgeslagbadkamer te gebruik nie, terwyl sekere Moslemvroue en verkragtingslagoffers dalk nie gemaklik sal voel om 'n genderneutrale badkamer te besoek nie.

⁵ “Afrikaaps verwys na 'n taal wat deur die setlaars van koloniale Suid-Afrika geskep is en teen die 1500's ontwikkel het. Dit het vorm aangeneem as 'n taal tydens ontmoetings tussen die inheemse Afrikabevolking (die Khoi en San), en Suidoos-Asiatiese, Nederlandse, Portugese en Engelse persone” (Haupt, 2021).

Verder behoort daar erkenning te wees vir die feit dat die meeste gestremdhede nie sigbaar is nie, en die US moet ons ruimtes as besoekers, studente en personeel wat dit benodig opnuut deurdink.

Diversiteit van verteenwoordiging in leierskap moet verder te strek as tradisionele identiteite (soos ras en gender), aangesien dit dikwels mense met gestremdhede, queer individue, ensovoorts, uitsluit. Gelyke geleenthede vir opleiding en mentorskap op alle vlakke in die werkplek is deurslaggewend vir die verbetering van personeelpotensiaal. Transformatiewe leierskap is 'n leierskapstyl wat inklusief, empaties en deernisvol, mensgesentreerd, deursigtig en bemagtigend is en raadplegende besluitneming behels.

2. Dekolonisasie

'n Dekoloniserende universiteit is 'n instelling wat erns maak met die demografiese verteenwoordiging van Suid-Afrika, en die gelykheid van verteenwoordiging deur personeel- en student-geleide programme aanmoedig. Om verandering te verseker verg die erkenning van ons verlede en ons verskille, en ons moet probeer verstaan presies hoe dit sekere persone beïnvloed, selfs al sou dit andere glad nie raak nie. Dekolonisasie is 'n term wat dikwels swak verstaan word en daarom gevrees word. Dit word gebruik om regstellende geregtigheid deur kulturele, sielkundige, en ekonomiese vryheid uiteen te sit. Ware dekolonisasie wil wit meerderwaardigheid⁶, die nasionalistiese geskiedenis, en die waarheid uitdaag en verander. Dekolonisasie aan die US moet eerstens tot stand kom uit 'n kritiese betrokkenheid by en hersiening van die Universiteit se verlede en die instellings se rol in die bevoorregting van inligtingsvorme, asook leer- en onderrigwyses as deel van die onderdrukkende apartheidsregime. Die fisiese, sosiale, en epistemologiese oorblyfsels van hierdie troebel verlede moet duidelik blootgelê en erken

⁶“Wit meerderwaardigheid of wit oppergesag is 'n ideologie dat wit mense verhewe is bo ander rasse en daarom die samelewing behoort te oorheers, tipies met die uitsluiting van of tot die nadeel van ander rasse- en etniese groeperings” (https://www.lexico.com/definition/white_supremacy). Raadpleeg Manning (2004) vir 'n Suid-Afrikaanse konteks.

word. Die postkoloniale vakkundige Achille Mbembe (2019:5) sê "die dekolonisasie van die universiteit begin by die deprivatisering en rehabilitasie van die openbare ruimte".

Fataar (2021) voer aan, "Die dekolonisasie van opvoeding plaas kognitiewe geregtigheid, gebaseer op 'n uitbreiding en volledige hersiening van die Westerse kennis-kanon, in die middel. Die oproep is ook vir kennispluralisering, wat na die inkorporasie van die komplekse kenwyses van ondergeskikte en alle voorheen uitgeslote groepe verwys. Hierdie oproepe verteenwoordig 'n prinsipiële ontkenning van 'n Westers-sentriese kennisoriëntasie. In plaas daarvan is die dekolonisasie van opvoeding gebaseer op die insluiting van alle kennisvorme wat aan die mensdom nagelaat is, waaronder Afrika-, inheemse, Arabies-Islamitiese, Chinese, Hindoe-, Indo-Amerikaanse, Asiatiese en Westerse kennisvorme. Hierdie ten volle inklusiewe benadering tot kennis is op 'n interkulturele begrip van veelvuldige en heterodokse vorme van menswees gebaseer. Alle kennisvorme moet in ag geneem word by interkulturele opvoeding, wat 'n tipe epistemiese openheid vir die kennis van alle mense aanmoedig. Die universiteit moet 'n plek word wat die kulturele tradisies erken van almal wat daar werk en studeer. Die oproep vir die dekolonisasie van die opvoeding is niks minder nie as die volle inkorporasie van die mensdom se kennisstelsels in die kurrikulum en kennisseleksiestelsels van universiteite en skole. Die modaliteite van sodanige inkorporasie behoort die onderwerp te wees van dringende gesprekke in fakulteite, departemente en universiteite se steunomgewings, onder steunwerkers en dosente, en eweneens die ontwerp van leermateriaal en handboeke uit te maak."

Die huidige US-omgewing, veral in die tyd van aanlyn leer, bied nie gelyke toegang aan alle studente en personeel nie. Vele formele en informele vorme van onderdrukking kom eksplisiet en implisiet by die US voor. Daarom het alle studente, personeel en lede van die breër US-gemeenskap 'n rol te speel om hierdie vorme van onderdrukking sigbaar te maak. Slegs deur dit te doen, kan die US begin werk aan die ontwikkeling van 'n inklusiewe instelling, wat geen handeling of vorm van kennis bevoordeel op grond van wie daarmee geassosieer word nie. Ons moet na die toekoms kyk, en wegbeweeg van daardie raamwerke wat die voorheen "slegs wit"-universiteite opgerig en bevoordeel het, asook

van "die onderrig van uitgediende vorme van kennis deur uitgediende pedagogieë" (Mbembe, 2019:6).

3. Billikheid

Heywood (2008) voer aan:

"Billikheid beteken die gelyke verdeling van wetlike en politieke regte, gebaseer op die veronderstelling dat ons almal gelyk gebore is. Gelykheid van geleenthede beteken dat almal by dieselfde punt begin, of gelyke lewensgeleenthede het, en dat talent en die kapasiteit vir harde werk sosiale dalk ongelykheid kan regverdig. Die gelykheid wat uitkomste betref bevorder geregtigheid en gemeenskaplikheid deur die nastrewing van 'n gelyke verdeling van inkomste, rykdom en ander maatskaplike goedere."

4. Die US-gemeenskap

Die US-gemeenskap sluit alle belanghebbendes in, naamlik ouers, studente, alumni, besoekers, interne en eksterne personeel, sowel as permanente en kontrakpersoneel. Ons moet ook individuele agentskap in gedagte hou wanneer daar met 'n gemeenskap vereenselwig word.

5. Personeel

Personeel verwys na die kategorieë deeltjyds, voltyds, konsultante, studente-assistente en nadoktorale genote.

6. Ons belanghebbendes

Medewerkers van die ASTS sluit in belangegroepes en/of bydraers soos die sakesektor, die burgerlike samelewing, die regering, fakulteite, alumni, skenkers, ouers en voogde.

7. Studente

Studente verwys na die kategorieë studente in uitruilprogramme, voltyds, deelyds (meestal telematiese programme), spesiale studente, aanlyn studie, koshuisstudente op die kampus, en pendelstudente/PSO-studente.

8. Teistering en afknouery

Volgens Harvey (2019) kan afknouery soos volg omskryf word:

"Ongewenste gedrag in die werkplek wat aanhou of ernstig, verkleinerend en vernederend is, of 'n vyandige of intimiderende omgewing skep, of wat daarop gemik is om onderdanigheid te veroorsaak deur werklike nadelige gevolge of daarmee te dreig."

Volgens die US se Beleid oor Onbillike Diskriminasie en Teistering (2016):

Teistering word gedefinieer as "ongewenste gedrag wat verkleineer, verneder of 'n bedreigende of intimiderende omgewing skep of wat daarop gemik is om onderdanigheid te verkry deur onaangename gevolge te bewerkstellig of daarmee te dreig, en wat aanhoudend, eenmalig of ernstig van aard kan wees en verband kan hou met geslag, gender of seksuele oriëntasie, of die feit dat 'n persoon behoort of vermoedelik behoort tot 'n groep wat omskryf word deur een of meer verbode gronde of eienskappe wat met sodanige groep vereenselwig word".

9. Gendergebaseerde geweld

Gendergebaseerde geweld (GGG) is die fisiese, seksuele, emosionele, finansiële, of strukturele geweld teen individue van 'n spesifieke gender. Dit kan deur intieme maats, kennisse, vreemdelinge en instansies gepleeg word. Die meeste dade van interpersoonlike GGG word deur mans teen vroue gepleeg, en die man wat die geweld pleeg is dikwels bekend aan die vrou, onder meer 'n lewensmaat of familielid. Alhoewel

mans en seuns GGG kan ervaar, toon statistieke dat dit meestal op vroue en meisies gerig word (Dartnall & Jewkes, 2013). GGG kom voor as gevolg van normatiewe rolverwagtinge en ongelyke magsverhoudings tussen genders in 'n samelewing.⁷ GGG beïnvloed ook die LGBTQIA+-gemeenskap op nadelige wyses, onder meer deur “regstellende verkragtings”.

Volgens die US se Beleid oor Onbillike Diskriminasie en Teistering⁸ (2016):

Seksuele teistering verwys na “gedrag wat tipies as beledigend ervaar word en seksuele toenadering kan insluit, en wat dikwels in die konteks van 'n verhouding van ongelyke mag of gesag plaasvind; seksuele teistering is 'n vorm van diskriminasie op grond van gender, seksuele oriëntasie of seksualiteit; dit is ongewens en kan as 'n vertoon van mag, gesag of beheer van 'n seksuele aard ervaar word; dit skep 'n vyandige omgewing wat die betrokkenes verhinder om hulle volle potensiaal in hulle studies of werk te ontgin”.

Afdeling 2: Aanbevelings

Die ASTS se Transformasiesubkomitee beveel die volgende benadering en praktiese implementering van die ASTS se Transformasiehandves aan:

- Die Handves is gebaseer op die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika ten einde ons interne belanghebbendes te betrek by 'n verbintenis tot die skep van 'n harmonieuse ruimte wat diversiteit verwelkom en vier. Die Handves word gebruik vir personeel in die ASTS en die US om 'n gesprek oor die uitsluitingskultuur te begin, met die doel om sowel vorige as bestaande onregte te erken, ingesluit die mate waartoe dié onregte nie voldoende aangespreek is nie. Dit behels die skep van bewustheid rondom dekolonisasie en transformasie in die ASTS. Daarom sluit die Handves, en daaropvolgende gesprekke, 'n erkenning in van die persepsie van

⁷ Definisie aangepas van: <https://www.saferspaces.org.za/understand/entry/gender-based-violence-in-south-africa>

⁸ Beleid (Die beleid word tans deur die Eenheid vir Gelykwaardigheid bygewerk om GGG meer uitdruklik in te sluit.)

die US as koloniaal en bevoorreg, wat die op die voorgrond plasing daarvan verseker sodat die onderneming kan realiseer.

- Kollektiewe ruimtes moet meer inklusief wees wat betref taal en geloof. Daar is byvoorbeeld net een halaal winkel in die Neelsie en die Tygerberg-studentesentrum (TSS) waar Moslem-studente kan eet. Naamborde behoort ook in isiXhosa, Engels en Afrikaans beskikbaar te wees om groter inklusiwiteit te verseker. Die Handves word in isiXhosa en Afrikaans vertaal om gelykwaardigheid tussen die drie hooftaalgroepe in die Wes-Kaap te verseker. Dit word ook in braille omgeskakel en behoort op die ASTS se webwerf beskikbaar gestel te word om toeganklikheid te verhoog.
- Die ASTS se Transformasieforum moet bystand verleen met rigtinggewing oor hoe die Handves sigbaar gemaak kan word, asook hoe om die onderneming wat met hierdie Handves gegee word in daaglikse praktyke te implementeer. Die ASTS se Transformasieforum moet deurlopend rigtinggewend optree en die ASTS adviseer oor die implementering van transformasie en dekolonisasie op praktiese maniere.
- Die ASTS moet stukrag verleen aan gekoördineerde institusionele pogings tot herstel en die bou van 'n samelewing wat deur die post-apartheid-belanghebbendes in die vooruitsig gestel word. Dit sluit in, maar is nie beperk tot taalgelykwaardigheid, kunsinstallasies, en die herbenaming van geboue en ander ruimtes in 'n poging om visuele herstel te verwesenlik.
- Die ASTS-personeel moet op 'n kollegiale en respekvolle wyse teenoor alle belanghebbendes optree. Dit beteken dat uitsluitingspraktyke soos die versuim om ander te groet, die ignorering van versoeke om ondersteuning, of die onsigbaarheid van die kompleksiteit van studente se omstandighede wanneer hulle navrae het, gestaak moet word. Verder moet daar 'n gees van samewerking onder alle personeel teenoor mekaar, sowel as studente-leiers heers. Die ASTS moet besef dat daar studente en personeel is wat nie oor voldoende finansiële

hulpbronne beskik waarmee hulle toegang tot tegnologie en data kan verkry nie. Ondersteuning moet aangebied word met hierdie konteks in gedagte.

- Die Handves moet in pas wees met die US se Transformasieplan, sowel as die personeelgedragskodes en Dissiplinêre Kode vir Studente van die US.
- Die Handves moet tydens inlywing deur alle ASTS-personeel en die studenteleierskap van die US onderteken word.
- Monitering en evaluering van die Handves:
 - Die Handves moet deel wees van die verwelkomingspakket vir nuwelinge (nuwe studente).
 - Die Handves moet 'n belangrike rol inneem tydens die inlywing van nuwe personeel.
 - Die Handves moet elke vyf jaar heroorweeg en, indien nodig, hersien word.
 - Die Handves-subkomitee beveel aan dat die Handves aan die jaarplanne vir elke sentrum binne die ASTS gekoppel word.
 - Die Handves-subkomitee en die ASTS-transformasiekomitee moet die opsie bespreek om die Handves te laat onderteken. In die geval van die Fakulteit Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe se handves was daar geen ondertekening nie, maar wye verspreiding en eerder 'n bekendstelling van die handves.
 - Terugvoer oor die implementering van die Handves moet by die jaarlikse ASTS-transformasieberaad bespreek word.
 - Die ASTS se Transformasiesubkomitee moet dit oorweeg en bespreek wie vir die implementering van die Handves verantwoordelik is. Hoe word studenteleiers betrek?

Bibliografie

Dartnall, E., & Jewkes, R. (2013). Sexual violence against women: the scope of the problem. *Best Practice & Research: Clinical Obstetrics & Gynaecology*, 27(1), 3-13.

"Dignity"-definisie toegang verkry op 7 September 2021 van: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/dignity>.

"Disciplinary Code for Students of Stellenbosch University" toegang verkry op 31 Augustus 2021 van: http://sunrecords.sun.ac.za/controlled/C4%20Policies%20and%20Regulations/Disciplinary%20Code%20For%20Students%20Of%20Stellenbosch%20University_2021.pdf#search=code%20of%20conduct%20staff

Fataar, Aslam (5 Mei 2021). "Decolonisation"-definisie aangebied in e-poskorrespondensie met die Universiteit Stellenbosch.

"Gender-based violence in South Africa" toegang verkry op 7 September 2021 van: <https://www.saferspaces.org.za/understand/entry/gender-based-violence-in-south-africa>.

"Graduate Attributes of Stellenbosch University" toegang verkry op 31 Augustus 2021 van: <http://www.sun.ac.za/english/learning-teaching/student-affairs/about/graduate-attributes>

Harvey, Suzanna (2019). "Bullying"-definisie per opdrag van die Fakulteit Geneeskunde en Gesondheidswetenskappe se Transformasiehandves-subkomitee.

Haupt, A. (2021). "The importance of the first-ever Afrikaans dictionary" toegang verkry op 17 September 2021 van: <https://www.news.uct.ac.za/article/-2021-08-30-the-importance-of-the-first-ever-afrikaans-dictionary>.

Heywood, A. (2014). *Global politics*. Macmillan International Higher Education, Verenigde Koninkryk.

Manning, J. (2004). "Racism in three dimensions: South African architecture and the ideology of white superiority" in *Social Identities*, 10(4), 527-536.

Mbembe, A. (2019). "Future knowledges and their implications for the decolonisation project" in *Decolonisation in universities: The Politics of Knowledge*, 239-254.

Pattman, R., & Carolissen, R. (Eds.). (2018). *Transforming transformation in research and teaching at South African universities*. African Sun Media, Suid-Afrika.

"Stellenbosch University Transformation Plan" toegang verkry op 31 Augustus 2021 van: <http://www.sun.ac.za/english/transformation/about/SU%20Transformation%20Plan>.

"Stellenbosch University Unfair Discrimination and Harassment Policy" toegang verkry op 31 Augustus 2021 van: <http://sunrecords.sun.ac.za/controlled/C4%20Policies%20and%20Regulations/FINAL%20Policy%20on%20Unfair%20Discrimination%20and%20Harassment%20ENG%202016.pdf#search=code%20of%20conduct%20staff>.

"Stellenbosch University Values" toegang verkry op 31 Augustus 2021 van: <http://www.sun.ac.za/english/about-us/strategic-documents#Values>.

Von Schnitzler, A. (2014). "Performing dignity: Human rights, citizenship, and the technopolitics of law in South Africa" in *American Ethnologist*, 41(2), 336-350.

"White supremacy"-definisie toegang verkry op 7 September 2021 van: https://www.lexico.com/definition/white_supremacy.