



Beleid oor Gestremdheidstoegang

Tipe dokument:	Beleid
Doel van die beleid:	Die doel van hierdie beleid is om die beginsels en bepalings uiteen te sit wat as rigsgaande sal dien vir die Universiteit Stellenbosch (US) om 'n universeel toeganklike universiteit vir personeellede, besoekers en studente met gestremdhede te word. Dit impliseer 'n streef na gestremdeheidsinsluiting deur fisiese ruimtes toeganklik te maak en inligting in toeganklike vorme (asook formate) beskikbaar te stel.
Goedgekeur deur:	US Raad
Goedkeuringsdatum:	26 Maart 2018
Implementeringsdatum:	1 April 2018
Datum van volgende Hersiening:	2023
Datum(s) van vorige Hersienings:	15 Oktober 2011
Beleideienaar¹:	Viserektor: Leer en Onderrig (L&O); Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel (SI, T&P) (mede-eienaarskap)
Beleidkurator²:	Senior Direkteur: Afdeling Studentesake (STS), Hoofdirekteur: Menslike Hulpbronne (MHB), en Hoofdirekteur: Fasiliteitsbestuur (FB)
Sleutelwoorde:	Universele toegang, (UT), Universele ontwerp (UO), Funksionele beperking, Progressiewe realisering, Redelike voorsiening, Gestremdheid
Geldende Weergawe:	Ingeval van geskille ten opsigte van interpretasie, word die Engelse weergawe van hierdie beleid as die geldende weergawe aanvaar.

US Beleide is beskikbaar by www.sun.ac.za/policies

¹ Beleideienaar: Hoof(de) van Verantwoordelikeheidsentrum waarbinne die beleid funksioneer.

² Beleidkurator: Administratiewe hoof van die afdeling verantwoordelik vir die implementering en instandhouding van die beleid.

LYS AFKORTINGS WAT IN DIE BELEID VOORKOM

EG	Eenheid vir Gestremdhede
FB	Fasiliteitsbestuur
MHB	Menslike Hulpbronne
SSG	Sentrum vir Studentegemeenskappe
SSVO	Sentrum vir Studentevoorligting en -ontwikkeling
STS	Afdeling Studentesake
UO	Universele ontwerp
UOFB	Universele ontwerp in fisiese beplanning
UOL	Universele ontwerp vir leer
US	Universiteit Stellenbosch
UT	Universele toegang
VR: L&O	Viserektor: Leer en Onderrig
VR: SI, T&P	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel

INHOUDSOPGAW

Die kern van die beleid	5
1. Inleiding	5
2. Die doel van die beleid	6
3. Die bestek van die beleid	6
4. Sleutelbegrippe wat hierdie beleid rig	6
4.1 Universele toegang	6
4.2 Universele ontwerp	7
4.3 Universele ontwerp vir leer	7
4.4 Universele ontwerp in fisiese beplanning	7
4.5 Funksionele beperking	7
4.6 Progressiewe realisering	8
4.7 Redelike voorsiening	8
4.8 Gestremdheid	8
5. Beleidsogmerke	8
6. Beleidsbeginsels	9
6.1 Universele ontwerp	9
6.2 Regstelling en gelykheid	10
6.3 Inklusiwiteit	10
6.4 Verantwoordelikheid	10
6.5 Institusionele belyning	10
7. Beleidsbepalings	11
8. Beleidsimplementering: Rolle en verantwoordelikhede	12
9. Terugvoer en monitering	14
10. Nievoldoening	15
11. Beleidsbeheer	16
12. Hersiening	16
13. Openbaarmaking	17
14. Herroeping	17
15. Brondokumente	17
16. Stawende dokumente	18
17. Verbandhoudende dokumente	19

Die kern van die beleid

Die Universiteit Stellenbosch Beleid oor Gestremdheidstoegang is met die US se Strategiese Plan bely, aangesien dit 'n transformerende universiteit beoog wat 'n diversiteit van mense en idees op sy kampus bevorder. Dít geskied deur inklusief, innoverend en toekomsgerig te wees. Mense met gestremdhede maak deel uit van die insluiting en diversiteit wat die US verwelkom.

1. INLEIDING

1.1 In Suid-Afrika sowel as wêreldwyd val die klem toenemend daarop om inklusiewe samelewings te bou wat diversiteit in alle vorme na waarde skat en benut om ontwikkeling en welstand in die samelewing te ontsluit. Die hoëronderwysstelsel van Suid-Afrika weerspieël hierdie diversiteit en erken die behoefte aan transformasie (Wet op Hoër Onderwys 101 van 1997; Onderwyswitskrif 3: 'n Program vir die Transformasie van die Hoër Onderwys [1997a]; Onderwyswitskrif 6: Spesialebehoefte-onderwys. Die bou van 'n inklusiewe onderwys- en opleidingstelsel [2001]; Nasionale Plan vir die Hoër Onderwys van 2000; Strategiese Gestremdhedsbeleidsraamwerk vir die Naskoolse Onderwys- en Opleidingstelsel [2018]). Die US is geen uitsondering nie, met sy toenemend diverse studente- en personeelkorps wat nie net verteenwoordigend is van die al hoe sterker Suid-Afrikaanse demokrasie nie, maar ook groter wêreldtendense soos die toenemende insluiting van mense met gestremdhede by die hoër onderwys. Die Grondwet van Suid-Afrika (RSA, 1996) en die land se wetgewende raamwerk skep 'n instaatstellende omgewing om respek vir diversiteit te bevorder en mense teen diskriminasie op grond van ras, geslag en gestremdheid te beskerm. Hierdie beginsels maak ook 'n belangrike deel uit van die beleid oor die hoëronderwysstelsel, wat klem lê op die vereiste dat alle lede van die samelewing op gelyke voet deelneem aan, en baat vind by, die hoër onderwys, met bepaalde verwysing na mense met gestremdhede in die hoër onderwys.

1.2 In pas met hierdie ontwikkelings in die groter samelewing, en as 'n manier om na maatskaplike geregtigheid te streef, probeer die US toenemend beklemtoon hoe belangrik hierdie waardes is vir sy strategiese visie en vir sy rol as universiteit in Suid-Afrika en op die vasteland. Die *Visie, Missie en Waardestelling van die Universiteit Stellenbosch vir 2030* (2013a) beklemtoon die beginsels van diversiteit, menswaardigheid, inklusiwiteit, maatskaplike geregtigheid en gelyke geleenthede. Die US Institusionele Voorneme en Strategie 2013–2018 (2013b) maak melding van die heersende gees van transformasie aan die US, en die behoefte aan meer buigsaamheid en innovasie. Op dié manier reageer die US op die uitdagings waarvoor die land in 'n geglobaliseerde wêreld te staan kom. Die US erken dat hierdie uitdagings beduidende implikasies het vir ál sy personeellede en studente, wat nuwe soorte kennis en vaardighede nodig het, sowel as 'n verbintenis tot

voortgang, nuwe moontlikhede en geleenthede vir almal, ook vir mense met gestremdhede.

1.3 Die US verbind hom ten volle tot die bevordering van die fundamentele regte en vryhede van elke persoon op kampus, waaronder mense met gestremdhede, soos wat die Grondwet en verbandhoudende wetgewing vereis. Hierdie beleidsdokument volg die benadering dat die vlak van waardigheid aan 'n instelling gemeet word aan hoe dit na die kwesbaarste lede van daardie gemeenskap omsien; in hierdie geval, persone met gestremdhede.

2. DIE DOEL VAN DIE BELEID

Die beleid bied 'n oorhoofse raamwerk vir die bevordering van universele toegang vir mense met gestremdhede. As sodanig, bepaal die beleid toepaslike strukture, riglyne en prosesse wat die insluiting van mense (personeellede, studente en besoekers) met gestremdhede op kampus rig.

3. DIE BESTEK VAN DIE BELEID

3.1 Hierdie beleid is van toepassing op die US in die geheel, met ander woorde die fisiese en nie-fisiese leef-, leer- en onderrigomgewing, wat die akademiese, ko-kurrikulêre en gemeenskapsruimtes insluit.

3.2 Waar inligting aan die kampusgemeenskap beskikbaar gestel word, byvoorbeeld leer- en onderrigmateriaal en webinligting, moet dit so ver moontlik in 'n toeganklike vorm wees om te sorg dat mense wat nie gedrukte teks kan lees nie, dit kan gebruik, en behoort dit te voldoen aan die beginsels wat in die dokumente van die Wêreldorganisasie vir Intellektuele Eiendom (World Organisation for Intellectual Property, 2013) en die Wêreldwyewebkonsortium (World Wide Web Consortium, 2017) vervat is.

4. SLEUTELBEGRIPE WAT HIERDIE BELEID RIG

4.1 Universele toegang

Universele toegang (UT) verwys na die opheffing van kulturele, fisiese, sosiale en ander versperrings wat keer dat mense (ook mense met gestremdhede) toegang verkry tot, gebruik maak van of baat vind by die verskillende stelsels in 'n samelewing wat tot ander burgers en inwoners se beskikking is. Die gebrek aan toeganklikheid of die ontneming van toegang beteken dat sekere lede van 'n gemeenskap (soos mense met gestremdhede)

geleenthede ontsê word om op gelyke voet met ander om te gaan.¹ Dit is op sigself 'n vorm van onbillike diskriminasie.

4.2 Universele ontwerp

Universele ontwerp (UO) is die ontwerp van produkte, omgewings, programme en dienste op maniere wat hierdie fasiliteite vir alle persone so bruikbaar moontlik maak, sonder die behoefte aan aanpassing of gespesialiseerde ontwerp deur die gebruiker. Alle steuntegnologieë wat sommige individue, waaronder mense met gestremdhede, dalk nodig het, moet voldoen aan die beginsels van UO, synde 'n nuttige manier om UT te bewerkstellig.²

4.3 Universele ontwerp vir leer

Universele ontwerp vir leer (UOL) word vir die doel van hierdie beleid omskryf as 'n raamwerk vir die ontwerp van kurrikulums wat alle individue in staat stel om kennis en vaardighede op te doen en geesdriftig te wees oor leer. UOL bied ryke leerondersteuning en verminder kurrikulumversperrings, terwyl dit ook optimale prestasiestandaarde vir almal fasiliteer. UOL maak dit moontlik om verskeie maniere van verteenwoordiging, optrede en uitdrukking te integreer, en bevorder deelname aan die kursuskurrikulum.³

4.4 Universele ontwerp in fisiese beplanning

Universele ontwerp in fisiese beplanning (UOFB) verwys na die riglyne en standaarde vir die ontwerp van fisiese omgewings op kampus om UT te bewerkstellig, en strek verder as die minimum vereistes van regulasie 10 van die Suid-Afrikaanse Nasionale Bouregulasies.⁴

4.5 Funksionele beperking

Vir die doel van hierdie beleid beskryf funksionele beperking mense se vlakke van funksionering in verskillende omgewings by die US – byvoorbeeld hoe toegang tot inligting of die fisiese omgewing verkry word (of nie), en hoe studente met verskillende gestremdhede dalk verskillende behoeftes het wat betref toegang tot die kurrikulum en volle deelname aan die ko-kurrikulum, die gemeenskappe en die klaskamer. Ook personeellede met gestremdhede kan funksionele beperkinge ondervind. Funksionele beperkinge is meestal die gevolg van ontoeganklike omgewings, dienste en produkte,

¹ Aangepas uit die Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede (RSA, 2016).

² Aangepas uit die Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede, (RSA, 2016).

³ Center for Universal Design (2008).

⁴ Suid-Afrikaanse Nasionale Standaard (SANS 10400-S:2011) (RSA, 2011).

sowel as 'n negatiewe ingesteldheid teenoor gestremdheid, en ontoeganklike vorme van inligting en materiaal, eerder as beperkinge wat uit die gestremdheid self spruit.

4.6 Progressiewe realisering

Die konsep van progressiewe realisering handel oor die werklikheid dat dit tyd verg om alle ekonomiese, maatskaplike en kulturele regte te realiseer, gedagtig aan die beskikbare hulpbronne en wedywerende behoeftes, onder meer ook wedywerende grondwetlike vereistes. Die US kan beplan om meer gestremdheidstoeganklik te word namate hulpbronne meer geredelik beskikbaar word.⁵

4.7 Redelike voorsiening

Die term redelike voorsiening verwys na nodige en gepaste wysiging en aanpassing, met inbegrip van steuntoestelle – volgens die omskrywing van die Global Cooperation on Assistive Technology (2017)⁶ – om toe te sien dat alle mense met gestremdhede alle menseregte kan geniet en op gelyke grondslag aan fundamentele vryhede kan deelneem. Nietemin hoef sodanige voorsiening nie in alle omstandighede verleen te word nie; dit moet beskikbaar gestel word wanneer 'n bepaalde persoon dit vereis.⁷ Redelike voorsiening kan deur finansiële en ander beperkinge bemoeilik word.

4.8 Gestremdheid

Persone met gestremdhede sluit in diegene met langtermyn- fisiese, geestes-, intellektuele of sintuiglike aantasting wat, in samehang met verskeie versperrings, kan verhinder dat sodanige persone ten volle en doeltreffend, en op 'n gelyke grondslag met ander, aan die samelewing kan deelneem.⁸

5. BELEIDSOOGMERKE

Hierdie beleid bied 'n algemene raamwerk en konteks vir gestremdeheidsinsluiting aan die US.

5.1 Hierdie beleid omskryf belangrike konsepte wat as noodsaaklik beskou word vir die ontwikkeling van die US as 'n universeel toeganklike instelling van hoër onderwys vir mense met gestremdhede.

5.2 Hierdie beleid het ten doel om billike stelsels, prosesse en praktyke in te stel om alle studente, besoekers en personeellede te ondersteun wat dalk funksionele beperkinge

⁵ Aangepas uit die Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede (RSA, 2016).

⁶ Global Cooperation on Assistive Technology (2017) [Intyds]. Beskikbaar: <http://www.who.int/disabilities/technology/gate/en/>.

⁷ Aangepas uit die Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede (RSA, 2016).

⁸ Verenigde Nasies Konvensie oor die Regte van Persone met Gestremdhede (2007).

ondervind, en hulle sodoende in staat te stel om toegang te verkry tot, en ten volle deel te neem aan, alle aspekte van die US.

5.3 Hierdie beleid lig die verskillende vereiste rolle en verantwoordelikhede uit van diegene wat belas is met die taak om hierdie instaatstellende omgewing te skep.

5.4 Hierdie beleid rig die voorsiening van inklusiewe en universeel toeganklike leef-, leer- en onderrigomgewings wat alle studente se volle deelname aan die leef-en-leer-, akademiese en ko-kurrikulêre program in die hand werk, met inbegrip van redelike toegang tot die vereiste vorm van inligting en leef-en-leerstelsels op kampus.

5.5 Hierdie beleid maak voorsiening vir inklusiewe en universeel toeganklike werksomgewings om toe te sien dat alle personeellede ten volle tot die doeltreffende funksionering van die US kan bydra.

5.6 Om uit 'n gestremdheidsoogpunt toeganklik te word, erken hierdie beleid dat die fisiese ontwerp en struktuur van die kampus en akademiese geboue progressief aangepas sal moet word om toe te sien dat dit vir alle studente, personeellede en besoekers oor die volle spektrum van vermoëns toeganklik is.

6. BELEIDSBEGINSELS

Die beleidsbeginsels hieronder bevorder die grootste moontlike mate van gestremdeheidsinsluiting aan die US, gedagtig daaraan dat hulpbronne perke het, terwyl dit ook verskil en diversiteit erken. Die US bevorder UO, herstel en gelykheid, inklusiwiteit, verantwoordelikheid en institusionele belyning, soos dit hieronder uiteengesit word. Hierdie ideale moet getemper word volgens die realiteit, soos finansiële en tydbepelings wat op die deurvoering van projekte inwerk, en die Universiteit se vermoë om binne die afsienbare tyd in die behoeftes van persone met gestremdhede te voorsien.

6.1 Universele ontwerp⁹ word in die praktyk in die fisiese omgewing en met dienste en produkte bereik deur middel van:

- **die billike gebruik** van ontwerp wat vir persone met verskillende vermoëns bruikbaar is en aan hulle bemark kan word;
- **die aanpasbare gebruik** van ontwerp wat vir 'n wye verskeidenheid individuele voorkeure en vermoëns voorsiening maak;

⁹ Aangepas uit *The Seven Principles of Universal Design* (Center for Universal Design, 2008).

- **die eenvoudige en intuïtiewe gebruik** van ontwerp wat maklik is om te verstaan en te gebruik, ongeag die gebruiker se ervaring, kennis of taalvaardighede;
- **waarneembare inligting** in ontwerp wat die nodige inligting doeltreffend aan die gebruiker oordra, ongeag die gebruiker se sinuïglike vermoëns;
- **fouttoleransie** in ontwerp wat gevare en die nadelige gevolge van onvoorsiene of onbedoelde handeling beperk;
- **min fisiese inspanning** in ontwerp wat doeltreffend en met gemak gebruik kan word, en met weinig vermoeienis; en
- **die grootte en ruimte vir toegang tot en die gebruik** van ontwerp van 'n gepaste grootte, wat voldoende ruimte bied vir toegang, bereikbaarheid, hantering en gebruik, ongeag die gebruiker se liggaamsgrootte, postuur of beweeglikheid.

6.2 Regstelling en gelykheid

Hierdie beginsel kom sterk na vore in die Grondwet en wetsraamwerk van Suid-Afrika. Dit erken dat sekere groepe in Suid-Afrika – soos mense met gestremdhede – histories aan diskriminasie onderwerp is. Daarom word spesifieke maatreëls vereis om hierdie ongelykhede reg te stel sodat alle individue op gelyke voet kan deelneem aan ons demokrasie, waarvan die hoër onderwys en die US deel uitmaak.

6.3 Inklusiwiteit

In hierdie beleid beteken inklusiwiteit die skep van 'n gestremdhedsinklusiewe universiteit met institusionele praktyke en stelsels wat buigsaam genoeg is om te reageer op die verskille wat mense dalk na die universiteitsomgewing kan bring. Dit vereis toewyding om bestaande institusionele leef-, leer-, onderrig- en werksomgewings te transformeer om diversiteit na waarde te skat en daarvoor voorsiening te maak, eerder as om almal in 'n onveranderlike omgewing te probeer assimileer. Vir hierdie doel is dit veral belangrik om 'n inklusiewe en transformasiegerigte institusionele kultuur te bou wat diversiteit uit 'n gestremdheidsoogpunt respekteer en na waarde skat.

6.4 Verantwoordelikheid

Elke student en personeelid is 'n belangrike belanghebbende van die US. Alle studente en personeellede, insluitend die US Raad en komiteelede, is medeverantwoordelik om die beginsels wat in hierdie beleid neergelê word te respekteer en te bevorder.

6.5 Institusionele belyning

Hierdie beginsel gaan daaroor om toe te sien dat alle aspekte van die US se funksionering, onder meer sy verskillende beleide, programme en planne, met hierdie beleid strook en die voornemens daarvan ondersteun om gestremdeheidsinsluiting op kampus te bevorder.

6.6 Progressiewe realisering

Hierdie beginsel erken dat die fisiese omgewing nie oornag volledig insluitend gemaak kan word nie; gevolglik kan mense met gestremde hede en hulle gesinne nie van die Universiteit verwag om ondanks beperkte bronne alles te lewer wat nodig is nie. Nogtans streef die US daarna om te doen wat redelik en prakties wel moontlik is om 'n volledig fisies toeganklike omgewing daar te stel.

7. BELEIDSBEPALINGS

Die beginsels hierbo rig die beleidsbepalings hieronder. Hierdie bepalinge bevorder toegang tot die US vir mense met gestremde hede, en het betrekking op personeellede, studente en besoekers, en die maniere waarop omgang met inligting, omgewings, produkte en dienste gestremdeheidsinklusiwiteit kan bevorder en versterk.

7.1 Alle personeellede, en nie net die personeellede van die Eenheid vir Gestremde hede (EG), die Braillekantoor, die Transformasiekantoor, die Eenheid vir Gelykwaardigheid en die Afdeling Menslike Hulpbronne (MHB) nie, moet verantwoordelikheid vir gestremdeheidstoegang aanvaar. Rolle en verantwoordelikhede word onder paragraaf 8 hieronder uiteengesit.

7.2 Die US-bestuur moet redelike maatreëls tref om alle dekane, visedekane, senior bestuurders en studente sowel as die groter kampusgemeenskap oor hierdie beleid in te lig.

7.3 Hierdie beleid vereis dat alle fakulteite en departemente op kampus gehoor gee en voldoen aan die beginsels van UT, wat UO en UOL insluit, in hulle omgang met personeellede en studente met gestremde hede.

7.4 Die dekane, visedekane, senior bestuurders en hulle onderskeie personeelhoofde moet toesien dat daar aan die beginsels en bepalinge van hierdie beleid voldoen word.

7.5 Alle departemente moet toesien dat ál hulle prosesse, protokoldokumente en prosedures aan die beginsels en bepalinge van hierdie beleid voldoen, en moet in hulle werk na gestremdeheidsinsluiting streef.

7.6 Om die uitkomst hierbo te bereik verg sorgvuldige beplanning, vandat voornemende studente en personeel die wens koester om by die kampusgemeenskap aan te sluit totdat hulle volwaardige lede daarvan is. Sodanige beplanning moet uitloop op praktiese

implementering en aksieplanne vir alle betrokke werksaamhede – die implementering van die toelatingsproses, die verspreiding van inligting aan akademiese en steunafdelings, die fasilitering van leef-en-leerruimtes, die beskikbaarstelling van steundienste en hulpbronne, ensovoorts – met behoorlike inagneming van die Wet op Beskerming van Persoonlike Inligting 4 van 2013 (POPI) (RSA, 2013) en die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting 2 van 2000 (PAIA) (RSA, 2000).

7.7 Gesprekke moet gereël word om 'n gemeenskaplike begrip van die voordele van UT, UO, UOL, redelike voorsiening en progressiewe realisering onder lede van die US-gemeenskap te skep in soverre dit op mense met gestremdhede betrekking het.

7.8 Die gesprekke waarna afdeling 7.7 verwys, behoort onderneem te word tesame met die voortgesette gesprekke en opleiding oor transformasie omdat die transformasiedialoë en -skakeling reeds 'n ontvanklike gehoor en konteks geskep het vir die bespreking van gestremdheid, UT en verbandhoudende konsepte, beginsels en toepassings in die verskillende departemente.

7.9 Die Transformasiekantoor en die EG dien as dryfkrag vir hierdie proses van bewusmaking deur opleiding, tesame met verskillende transformasiekomitees op kampus, soos in die STS, die Sentrum vir Studentegemeenskappe (SSG), die Sentrum vir Studentevoorigting en -ontwikkeling (SSVO), die Sentrum vir Studenteleierskap en -strukture en MHB, in oorleg met personeellede en studente met gestremdhede. Hierdie komitees behoort ook voortdurend opleiding te ontvang om op hoogte van nasionale en wêreldontwikkelings te bly.

7.10 Die Afdeling Leer- en Onderrigverryking (in die Sentrum vir Leertegnologieë) moet UOL by professionele ontwikkelingsessies met betrekking tot onderrig en leer insluit.

7.11 MHB-personeel moet spesifieke professionele ontwikkeling ondergaan oor die Goeiepraktykkode: Sleutelaspekte van die Indiensneming van Persone met Gestremdhede (wat ooreenkomstig die Wet op Diensbillikheid [Eng. *EEA*] van 1998 gepubliseer is) om praktiese en uitvoerbare planne te help opstel om in indiensnemingsbehoefte te voorsien.

7.12 Ook in die ko-kurrikulêre ruimtes, soos die luister-, leef- en leerareas en ander residensiële gemeenskappe op kampus, moet daar aan alle beginsels voldoen word.

8. BELEIDSIMPLEMENTERING: ROLLE EN VERANTWOORDELIKHEDE

Die beleid moet in die verskillende omgewings aan die US geïmplementeer word, waaronder die koshuise, die luister-, leef- en leerareas, ko-kurrikulêre en kurrikulêre, akademiese, administratiewe en steundiensteomgewings (met bepaalde verwysing na die volgende US-entiteite: Administrasie, STS, fakulteite, Vervoerdienste, Kommunikasie,

Fasiliteitsbestuur [FB], SSG en IT). Die kurators in STS, FB en MHB moet die implementering van die beleid aan funksionaris in hulle onderskeie afdelings deleger. Die bepalings van hierdie beleid tree in werking sodra die US Raad dit goedgekeur het (implementeringsdatum is 1 April 2018).

Alle ander US-beleide, soos dié oor taal, toelating en onbillike diskriminasie en teistering (onder “Stawende dokumente”), moet gelees word in samehang met hierdie beleid, waarvan die beginsels onmiddellik in werking sal tree sodra die Raad dit goedgekeur het.

- 8.1** Die Rektor is verantwoordelik vir toesig oor die uitvoering van hierdie beleid. Die eienaarskap van die beleid word gedelegeer aan die Rektooraat, in die besonder aan die Viserektor: Leer en Onderrig (VR: L&O) en die Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel (VR: SI, T&P), wat mede-eienaars van hierdie beleid is.
- 8.2** Die Hoofdirekteur: MHB, die Senior Direkteur: STS en die Hoofdirekteur: FB is medekurators van die beleid, d.w.s. hulle moet toesien dat die beleid opgestel, goedgekeur, hersien, gekommunikeer, beskikbaar gestel en uiteindelik ook geïmplementeer word aan die US, met bydraes deur die EG.
- 8.3** FB vervul 'n kernrol, synde die verantwoordelike entiteit vir fisiese toeganklikheid (waaronder fasiliteitsbeplanning en -ontwikkeling) in sowel kurrikulêre as ko-kurrikulêre ruimtes van die US. SSG werk saam met FB aan fisiese toeganklikheid in die luister-, leef- en leerareas sowel as die ander residensiële areas vir studente, met inagneming van wat prakties uitvoerbaar is.
- 8.4** Die departemente wat verantwoordelik is vir inligtingstechnologie en -kommunikasie (d.w.s. Korporatiewe Kommunikasie, Informasietegnologie, Taalsentrum, Biblioteek, en Institusionele Beplanning en Ontwikkeling) vervul ook 'n belangrike rol, veral wat die verspreiding van inligting betref. Hulle moet sorg dat inligting sover prakties moontlik versprei en aangebied word in 'n vorm wat dit toeganklik maak vir almal met gestremdhede, soos inligting wat deur middel van gebaretaal, e-leerplatforms, alternatiewe lettertipes, braille en ondskrifte by oudiovideo-/visuele materiaal oorgedra en bekom word.
- 8.5** Die EG is verantwoordelik om die funksionering van studente met gestremdhede op kampus te ondersteun, te bevorder en te koördineer aangesien daardie rol met steun- en bevorderingswerk verband hou. Die EG-hoof vervul 'n bestuursfunksie en moet toesig hou oor alle werksaamhede van die EG, soos om redelike voorsiening en toegang vir studente met gestremdhede in kurrikulêre en ko-kurrikulêre programme sowel as in leef-en-leerruimtes te fasiliteer. Die gebruik van versorgers en diensdiere soos gidshonde word toegelaat. Die verskaffing van versorgers en diensdiere is die verantwoordelikheid van die persoon wat sodanige bystand benodig.

8.6 Psigososiale steun aan personeellede met gestremdhede word deur MHB gekoördineer. Enige gemeenskaplike terrein, soos aspekte met betrekking tot fisiese beplanning en ontwikkeling sowel as toeganklike druk en formate wat dikwels ook op studente betrekking het, kan met die EG bespreek word. Die bepaalde departemente waar personeellede in diens is, moet in oorleg met MHB vir steuntegnologieë begroot.

Die EG het ook die volgende verantwoordelikhede:

- 8.6.1** Om dekane, visedekane en lynbestuurders sowel as alle personeellede en studente oor hierdie beleid in te lig.
- 8.6.2** Om toe te sien dat die beleid doeltreffend aan die US gekommunikeer word deur professionele ontwikkeling.
- 8.6.3** Om toe te sien dat die oriënteringsprogram vir personeellede en studente opvoeding oor fundamentele grondwetlike regte en die tersaaklike US-beleide insluit, waaronder gestremdheidstoegang en die bepalinge in hierdie beleid. Werksessies behoort ook gehou te word.
- 8.6.4** Om toe te sien dat studenteleiers (waaronder mentors, huiskomiteeëde en Studenteraadslede – alle amptelike en nie-amptelike studenteleiers) jaarliks opleiding ontvang oor wat die beleid behels.
- 8.6.5** Om toe te sien dat bemarkingsmateriaal en kontakbesonderhede van die EG gereedlik toeganklik is vir mense met gestremdhede.
- 8.6.6** Om diensvlakooreenkomste vir die voorsiening, koördinerings en lewering van ontwikkeling- en bewusmakingsveldtogte met MBH, FB, Institusionele Beplanning en die Transformasiekantoor te formaliseer.

9. TERUGVOER EN MONITERING

Die mede-eienaars van die beleid sowel as die beleidskurators is daarvoor verantwoordelik om die nodige kontroles in te stel om beleidsimplementering te monitor soos wat die beleidsimplementeringsplan in afdeling 8 hierbo uiteensit. Die eienaars van die beleid is aanspreeklik en die kurators verantwoordelik vir verslae oor die beleid; laasgenoemde sluit 'n jaarverslag aan die Rektooraat en SU Raad (opgesom) in oor vordering met die verwesenliking van die tersaaklike oogmerke. Monitering en vordering met fisiese fasiliteite en begrotings om geboue vir mense met gestremdhede toeganklik te maak, moet vir kennisname aan die SU Raad gerapporteer word. Die VR: L&O sowel as die VR: SI, T&P sal 'n datum bepaal vir die indiening van hierdie jaarverslag, wat die items hieronder moet insluit. Daar word aanbeveel dat 'n Adviesforum oor Gestremdheidstoegang gestig word waarin hoëvlakverteenvoordiging vanuit die EG, MHB, STS/koshuise, FB, IT, Sentrum vir Leertegnologieë, HUMARGA en Korporatiewe Kommunikasie moet dien.

9.1 'n Verslag uit elke fakulteit en verantwoordelikeheidsentrum oor vordering met gestremdeheidsinsluiting in hulle onderskeie omgewings (Die EG sal 'n templaar vir hierdie verslag voorsien.)

9.2 'n Opsomming van suksesse en uitdagings

9.3 Bewys van strategiese denke oor hoe gestremdeheidsinsluiting verder verbeter kan word

9.4 'n Verslag deur die VR: L&O en VR: SI, T&P oor kampuswye pogings met betrekking tot gestremdeheidsinsluiting soos deur die medekurators (STS, MHB en FB) ontvang gerapporteer.

10. NIEVOLDOENING

In geval van versuim om aan die beleid te voldoen, moet die betrokke kurator (Hoofdirekteur: MBH, Hoofdirekteur: FB of Senior Direkteur: STS) die saak in samewerking met die EG en die betrokke partye ondersoek. Ondersteunende optrede moet in samewerking met die EG bespreek word met die oog op beter gestremdeheidstoegang en -insluiting in die betrokke omgewing ter wille van kampuswye belyning. Tydraamwerke vir vordering op pad na gestremdeheidsinsluiting moet, waar dit prakties moontlik is, tussen alle partye ooreengekom word. In geval van weiering om aan die UT-praktyke te voldoen om gestremdeheidsinsluiting te bevorder, kan 'n bemiddelingsproses ooreenkomstig die US se dissiplinêre prosedures ingestel word. Lynbestuurders moet op hoogte wees van die beginsels en bepalings van hierdie beleid om toe te sien dat alle personeellede, studente en besoekers billike behandeling in hulle onderskeie omgewings ontvang.

10.1 Lynbestuurders moet die betrokke departement of aangewese amptenaar in kennis stel van fisiese versperrings in hulle omgewings wat verwyder moet word, byvoorbeeld die aangewese FB-amptenaar in geval van fisiese toegangsversperrings in 'n bepaalde omgewing.

10.2 Indien daar niks gedoen word om oortredings of versperrings in 'n omgewing te hanteer nie, word die bemiddelingsproses wat in 10.3 tot 10.9 uiteengesit word, aanbeveel.

10.3 In geval van akademiese griewe is persoonlike skakeling en bemiddeling tussen die betrokke teenparty (byvoorbeeld student en dosent, of dosent en departementele voorsitter) die voorkeursopsie. Indien die probleem nie deur bemiddeling opgelos word nie, moet die voorgeskrewe grieweprosedure via die betrokke dekaan se kantoor gevolg word. Die probleem kan ook fisiese ruimtes wees, of inligting wat in 'n gedrukte vorm is waartoe 'n student of personeellid met 'n gestremdeheid nie toegang kan verkry nie.

- 10.4** Akademiese griewe kan verband hou met die inhoud of aanbieding van modules en graadprogramme, die leeromgewing, steuntegnologieë of assesseringsprosedures in voor- of nagraadse programme vir mense met gestremdhede.
- 10.5** Administratiewe gestremdhedsverwante griewe kan verband hou met registrasie, programme, vakkeuses of studiegeld, en moet met die betrokke administratiewe amptenaar, die fakulteitsekretaris of, indien dit nodig is, die Registrateur bespreek word.
- 10.6** Probleme kan ook in die ko-kurrikulêre areas ontstaan. Dít moet met die STS in samewerking met die EG bespreek word.
- 10.7** Studente met 'n probleem wat nie in hulle onmiddellike omgewing uitgestryk kan word nie, moet dit met die EG kommunikeer by disability@sun.ac.za. Indien die EG nie 'n oplossing kan fasiliteer nie, moet die Direkteur: SSVO die amptelike grieweprosedure in oorleg met die Senior Direkteur: STS volg. As 'n laaste uitweg kan studente hulle probleme by die Eenheid vir Gelykwaardigheid (equality@sun.ac.za) of die US-ombud (ombudsman@sun.ac.za) aanmeld.
- 10.8** Personeellede wat 'n probleem ondervind wat nie in hulle onmiddellike omgewing opgelos kan word nie, moet dit met MHB kommunikeer. Indien MHB nie 'n oplossing kan fasiliteer nie, moet die Senior Direkteur: MHB die grieweprosedure volg wat in die US se beleid oor menslike hulpbronne vervat is. As 'n laaste uitweg kan personeellede hulle griewe by die Eenheid vir Gelykwaardigheid (equality@sun.ac.za) of die US-ombud (ombudsman@sun.ac.za) aanmeld.
- 10.9** Alle ander gestremdheds- en UT-verwante klagtes (onder meer klagtes oor die fisiese omgewing in soverre dit met gestremdheid verband hou) kan by die betrokke afdeling ingedien word, byvoorbeeld by Risiko- en Beskermingsdienste of FB by fmhelpdesk@sun.ac.za.
- 10.10** 'n Opsomming van sake wat uit 10 voortspruit, moet ook vir hul kennisname aan die US Raad voorgelê word.

11. BELEIDSBEHEER

Die beleid moet deur die Raad goedgekeur word. Die eienaars van die beleid is die VR: L&O en die VR: SI, T&P, wat die EG-verslag van die STS ontvang. 'n Kort hoofstuk oor die verslae waarna hierbo verwys word, moet by die US jaarverslag ingesluit word.

12. HERSIENING

Hierdie beleid moet al om die vyf jaar hersien word – of gouer indien dit dalk nodig blyk in die lig van die jaarverslae en die ervarings van departemente en fakulteite op die US-

kampus – dog altyd met inagneming van die progressiewe aard van die realisering van gestremdeheidsinsluiting, soos dit in hierdie beleid uiteengesit word.

13. OPENBAARMAKING

Hierdie beleid is 'n openbare dokument, wat op die US-webtuiste gepubliseer word.

14. HERROEPING

Die Beleid oor Gestremdeheidstoegang herroep en vervang die Beleid oor Studente met Spesiale Leerbehoefte/Gestremdhede, wat die Senaat aanvaar het en die laaste keer op 15 Oktober 2011 hersien is.

15. BRONDOKUMENTE

Center for Universal Design. 2008. *The Seven Principles of Universal Design*. Universiteit van Noord-Carolina. [Intyds]. Beskikbaar: <https://www.ncsu.edu/ncsu/design/cud/> [2017, 13 April].

Global Cooperation on Assistive Technology (GATE). (2017). [Intyds]. Beskikbaar: <http://www.who.int/disabilities/technology/gate/en/> [2017, 18 September].

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 1996. *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 1997a. *Onderwyswitskrif 3: 'n Program vir die Transformasie van die Hoër Onderwys*. Departement van Onderwys. [Intyds]. Beskikbaar: <https://www.gov.za/documents/programme-transformation-higher-education-education-white-paper-3-0> [2017, 13 April].

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 1997b. *Wet op Hoër Onderwys 101 van 1997*. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2000. *Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting 2 van 2000 (PAIA)* Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2001a. Departement van Onderwys. *Onderwyswitskrif 6: Spesialebehoefte-onderwys. Die bou van 'n inklusiewe onderwys- en opleidingstelsel*. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2001b. Departement van Onderwys. *Nasionale Plan vir die Hoër Onderwys van 2000*. Pretoria: Staatsdrukker.

- Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2002. *Goeiepraktykkode: Sleutelaspekte van die Indiensneming van Persone met Gestremdhede*. [Intyds]. Beskikbaar: <http://www.labour.gov.za/DOL/legislation/codes-of-good-ractise/employment-equity/code-of-good-practice-on-key-aspects-on-the-employment-of-people-with-disabilities> [2017, 13 April].
- Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2011. *Wet op Nasionale Bouregulasies en Boustandaarde 103 van 1977. Deel S: Fasiliteite vir persone met gestremdhede*. Suid-Afrikaanse Nasionale Standaard (SANS 10400-S:2011). Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2013. *Wet op Beskerming van Persoonlike Inligting 4 van 2013 (POPI)*. Pretoria: Staatsdrukker.
- Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2016. Departement van Maatskaplike Ontwikkeling. *Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede*. [Intyds]. Beskikbaar: <http://www.justice.gov.za/legislation/acts/2000-004.pdf> [2017, 6 April].
- Universiteit Stellenbosch. 2013a. *Visie, Missie en Waardestelling van die Universiteit Stellenbosch vir 2030*. [Intyds]. Beskikbaar: <http://www.sun.ac.za/english/management/wim-de-villiers/vision2030> [2017, 13 April].
- Universiteit Stellenbosch. 2013b. *US Institusionele Voorneme en Strategie 2013–2018*. [Intyds]. Beskikbaar: <https://www.sun.ac.za/afrikaans/about/Pages/Strategic-Documents.aspx> [2017, 13 April].
- Verenigde Nasies. 2007. *Konvensie oor die Regte van Persone met Gestremdhede (“UNCRPD”)*. [Intyds]. Beskikbaar: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionafull.shtml> [2011, 28 Junie].
- World Intellectual Property Organisation (WIPO). 2013. *Diplomatic Conference to Conclude a Treaty to Facilitate Access to Published Works by Visually Impaired Persons and Persons with Print Disabilities*. [Intyds]. Beskikbaar: http://www.wipo.int/wipolex/en/treaties/text.jsp?file_id=301019 [2017, 22 Augustus].
- World Wide Web Consortium (W3C). 2017. [Intyds]. Beskikbaar: <https://www.w3.org/Consortium/> [2017, 12 September].

16. STAWENDE DOKUMENTE

- Afdeling Studentesake. s.a. Toeganklikheidsriglyne vir geleentheid, vergaderings en konferensies van Studentesake: Kontrolelyns.
- Braillekantoor (Eenheid vir Gestremdhede). s.a. Riglyne vir dosente oor die insluiting van studente met visuele gestremdhede.
- Eenheid vir Gestremdhede. s.a. Alternatiewe en aangepaste assessering.

Eenheid vir Gestremdhede. s.a. Die bestuur van ekstra skryftyd in toetse en eksamens.

Eenheid vir Gestremdhede. s.a. Gestremdheidstoegang implementeringsplan.

Eenheid vir Gestremdhede. s.a. Interne riglyne vir die interne toets-en-eksamenkomitee.

Eenheid vir Gestremdhede. s.a. Redelike voorsiening in die klaskamer en met assesserings.

Eenheid vir Gestremdhede. s.a. Toelatingsproses vir redelike voorsiening.

Rossouw, C. 2005. *Gesprekvoeringsdokument: Viserektor: Akademies insake die Adviesforum vir Studente met Gestremdhede*. Stellenbosch: Universiteit Stellenbosch.

Universiteit Stellenbosch. 2000. *'n Strategiese raamwerk vir die eeuwisseling en daarna*.

[Intyds]. Beskikbaar:

http://www.sun.ac.za/english/Documents/Strategic_docs/strateeu.pdf [2017, 13 April].

Universiteit Stellenbosch. 2016a. *Taalbeleid*. [Intyds]. Beskikbaar:

<https://www.sun.ac.za/afrikaans/Pages/Language.aspx> [2017, 18 April].

Universiteit Stellenbosch. 2016b. *Beleid oor Onbillike Diskriminasie en Teistering*. [Intyds].

Beskikbaar:

http://www.sun.ac.za/english/Documents/2017_Everlytic/Onbillike_Diskriminasie_en_Teistering_Afr_2016.pdf [2017, 18 April].

Universiteit Stellenbosch. 2017a. *Transformasieplan*.

Universiteit Stellenbosch. 2017b. *Toelatingsbeleid*. [Intyds]. Beskikbaar:

<http://www.sun.ac.za/english/maties/Documents/Toelatingsbeleid.docx> [2017, 18 April].

17. VERBANDHOUDENDE DOKUMENTE

Burgstahler, SE. 2015. *Universal Design in Higher Education. From Principles to Practice*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 1993. *Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid 85 van 1993* [Intyds]. Beskikbaar:

[Intyds]. Beskikbaar:

http://www.occupationalhealthandsafetyact.co.za/images/photos/a85-93_81.pdf [2017, 25 Augustus].

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 1997. *Wet op Diensbillikheid 103 van 1997*. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2008. *Report of the Ministerial Committee on Transformation and Social Cohesion and the Elimination of Discrimination in Public Higher Education Institutions: Final Report*. [Intyds]. Beskikbaar:

http://us-cdn.creamermedia.co.za/assets/articles/attachments/21831_racismreport.pdf [2017, 18 September].

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2013a. *Suid-Afrikaanse Nasionale Ontwikkelingsplan*. [Intyds]. Beskikbaar: <https://www.gov.za/issues/national-development-plan-2030> [2017, 13 April].

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2018. *Strategiese Gestremdheidsbeleidsraamwerk vir die Naskoolse Onderwys- en Opleidingstelsel*. [Intyds] Beskikbaar: https://www.greengazette.co.za/notices/continuing-education-and-training-act-16-2006-strategic-disability-policy-framework-for-the-post-school-education-and-training-system_20180406-GGN-41561-00418.pdf [2018, 4 Junie].

Republiek van Suid-Afrika (RSA). 2013b. *Witskrif oor Naskoolse Onderwys en Opleiding*. [Intyds]. Beskikbaar: <https://www.gov.za/documents/white-paper-post-school-education-and-training-building-expanded-effective-and-integrated> [2017, 13 April].