UNIVERSITEIT STELLENBOSCH

BELEID OOR UNIVERSELE TOEGANG

Konsepdokument 4

Verwysingsnommer van hierdie dokument	
HEMIS-klassifikasie	0501
Doel	Om die Universiteit Stellenbosch (US) te vestig as ’n universiteit wat universeel toeganklik is; dit wil sê, geen versperring vir toegang tot enige US-kampus word geduld nie en die US streef studiesukses na deur te verseker dat die kurrikulum toeganklik is
Soort dokument	Beleid
Toeganklikheid	Algemeen – intern sowel as ekstern
Inwerkingtredingsdatum	1 Januarie 2018
Hersieningsdatum	Al om die drie jaar óf gouer, indien omstandighede dit vereis of die eienaar van die beleid dit nodig ag
Vorige hersienings	15 Oktober 2011
Eienaar van hierdie beleid	Rektor en Visekanselier
Institusionele funksionarisse (kurators) verantwoordelik vir hierdie beleid	Viserektor: Leer en Onderrig; Senior Direkteur: Studentesake
Goedkeuringsdatum	Desember 2017
Goedgekeur deur	US Raad

***Sleutelterme* / Key terms**

Afrikaans	**Engels**
Universele toegang (UT)	Universal access (UA)
Universele ontwerp (UO)	Universal design (UD)
Funksionele beperking	Functional limitation
Progressiewe realisering	Progressive realisation
Redelike akkommodering	Reasonable accommodation

1. Inleiding

Nie net In Suid-Afrika nie, maar wêreldwyd val die klem toenemend daarop om meer inklusiewe samelewings te bou wat diversiteit in alle verskyningsvorme as ’n bate beskou en dit aanwend as ’n krag om ontwikkeling en welsyn in die samelewing te ontsluit. Hierdie ingesteldheid word weerspieël in die Suid-Afrikaanse hoëronderwysstelsel, asook aan die Universiteit Stellenbosch (US), waar die toenemend diverse studente- en personeelsamestelling die ontluikende demokrasie in Suid-Afrika sowel as breër globale tendense beliggaam. Die Grondwet van Suid-Afrika (1996) en die bestek van Suid-Afrikaanse wetgewing, wat op die Grondwet gegrond is, skep ’n omgewing wat die aankweek van respek vir diversiteit bevorder asook beskerming teen diskriminasie op grond van ras, geslag, gestremdheid of ander maatstawwe. Hierdie beginsels kom ook sterk na vore in beleid wat die hoëronderwysstelsel reël. Daarin word beklemtoon hoe noodsaaklik dit is om te verseker dat alle lede van die samelewing in staat moet wees om op gelyke voet aan hoër onderwys deel te neem en daarby te baat.

In aansluiting by hierdie ontwikkelings in die samelewing in die breë sin, het die US toenemend probeer kommunikeer hoe bepalend hierdie waardes vir die Universiteit se visie is, en vir die US se funksie as universiteit in Suid-Afrika. Die Universiteit se *Visie 2030* (2013b) beklemtoon die beginsels van diversiteit, menswaardigheid, inklusiwiteit, maatskaplike geregtigheid en gelyke geleenthede. Die instelling se *Institusionele Voorneme en Strategie 2013–2018* (*IVS*) (2013a), wat ’n onlangser dokument is, vermeld die “transformasie-modus” wat aan die US heers en die behoefte aan groter buigsaamheid en innovering. Dit is die manier waarop die US die uitdagings konfronteer wat die land in ’n geglobaliseerde wêreld die hoof moet bied. Die Universiteit besef dat hierdie uitdagings ’n belangrike uitwerking op alle US-personeel en -studente het, en dat dit nuwe soorte kennis en vaardighede verg asook ’n verbintenis daartoe om toekomsgerig te wees, op die uitkyk vir nuwe moontlikhede en geleenthede.

Aan die kern van die US se opneming van sodanige verbintenis is die erkentenis dat sommige studente en personeel in die verlede ernstige versperrings vir volle deelname aan akademiese programme en die universiteitslewe teëgekom het, en steeds teëkom. Studente en personeel met gestremdhede vervul ’n besondere rol in hierdie verband. Hoewel hierdie beleid daarop fokus om die versperrings uit die weg te ruim wat studente en personeel met gestremdhede ervaar, wil dit ook nuwe maniere uitwys waarop diversiteit onder die US-gemeenskap verstaan en hanteer kan word – soos, byvoorbeeld, die diversiteit wat gestremdheid meebring. Die vertrekpunt van hierdie beleid is dus dat alle persone se vermoëns ’n lokus op ’n kontinuum verteenwoordig en dat almal iewers in hulle leeftyd funksionele beperkings ervaar wat ’n onregverdige verswaring plaas op hulle vermoë om ’n sekere funksie ewe goed as ander mense te verrig. Met ander woorde, almal moet met hulle omgewing kan omgaan op ’n manier

wat vir hulle maklik en gemaklik is, en dit mag in ’n sekere omgewing steun en akkommodering van ’n spesifieke aard verg om gelyke deelname vir hulle te verseker. Gevolglik is die US se bedoeling met hierdie beleid om te beweeg in die rigting van ’n omvattende beleid oor UT (vir personeel, studente en alle besoekers op ons kampusse) wat progressief daarna streef om versperrings vir enige persoon uit die weg te ruim wat toegang tot en deelname aan die lewe op ons kampusse sou beperk. Indien ons vasberade is om die versperrings vir deelname te verwyder vir persone met die grootste verswaring van funksionele beperkings, sal ons terselfdertyd die Universiteit volledig toeganklik vir alle ander betrokkenes maak.

2. Toepassing van die beleid

Die Beleid oor Universele Toegang geld vir alle personeel op kampus: die Bestuur, fakulteite en steundienste, en sluit alle US-personeel en -studente in.

3. Oogmerk van die beleid

Hierdie beleid sit die beginsels en bepalings uiteen waarvolgens die US gaan transformeer tot ’n universeel toeganklike hoëronderwysinstelling wat kurrikulêre en ko-kurrikulêre ruimtes bied wat geen versperrings stel vir personeellede, studente of besoekers nie, en sodoende suksesvolle insluiting verseker wat gestremdheid betref.

4. Doel van die beleid

4.1 Bied duidelike omskrywings van belangrike begrippe wat as noodsaaklik beskou word om die US as universeel toeganklike hoëronderwysinstelling te ontwikkel.

4.2 Vestig geskikte stelsels, prosesse en praktyke om alle studente en personeellede te ondersteun wat besondere funksionele beperkings ervaar om hulle sodoende in staat te stel om by alle aspekte van die universiteitslewe betrokke te raak en voluit daaraan deel te neem, asook om die onderskeie funksies en verantwoordelikhede uit te wys wat dit gaan verg van diegene wat by die verskaffing van sodanige steun gemoeid is.

4.3 Rig die verskaffing van inklusiewe en universeel toeganklike onderrig- en leer-omgewings wat aan alle studente volle deelname aan die akademiese program sal bied, asook toegang tot die nodige inligtingstelsels op kampus.

4.4 Rig die verskaffing van inklusiewe en universeel toeganklike werksomgewings om te verseker dat alle personeellede voluit daartoe kan bydra dat die Universiteit doeltreffend funksioneer.

4.5 Pas die fisiese ontwerp en struktuur van die kampus en fakulteitsgeboue progressief aan om te verseker dat dit vir alle studente, personeellede en besoekers volledig toeganklik is.

5. Sleutelbegrippe wat hierdie beleid toelig

5.1 Universele toegang (UT)

UT beteken dat kulturele, fisiese, sosiale en ander versperrings verwyder is wat mense kon verhoed om tot die verskillende stelsels in ’n samelewing toegang te verkry, dit te gebruik of daarby te baat terwyl dit tot ander burgers en ander mense wat daar woon se beskikking is. As toeganklikheid afwesig is of toegang ontsê word, beteken dit dat party lede van ’n gemeenskap ontneem word van geleenthede om op gelyke voet met ander om te gaan.[1]

5.2 Universele ontwerp (UO)

UO beteken dat produkte, omgewings, programme en dienste ontwerp is om vir alle persone bruikbaar te wees in die hoogste mate wat moontlik is sonder dat aanpassing of gespesialiseerde ontwerp nodig is. Die hulptoestelle en -tegnologieë wat sommige persone – byvoorbeeld mense met gestremdhede – benodig, moet ook aan die beginsels van UO voldoen. Gevolglik is UO die heel belangrikste werkwyse waarvolgens UT verwesenlik kan word.[2]

5.3 Universele ontwerp vir leer (UOL)

UOL kan omskryf word as UOL kan omskryf word as ’n raamwerk waarvolgens kurrikula ontwerp word wat alle persone in staat stel om kennis en vaardighede te verwerf en ywerige leerders te wees. UOL bied ’n ryk verskeidenheid steun vir leer en verminder die versperrings in die kurrikulum sonder om hoë prestasiemaatstawwe vir almal prys te gee. UOL verg dat verskeie maniere van verteenwoordiging, optrede en uitdrukking geïntegreer word, en dat die kursuskurrikulum dit in ag neem.[3]

5.4 Universele ontwerp in fisiese beplanning (UOFB)

UOFB verwys na die riglyne en maatstawwe vir die ontwerp van fisiese omgewings op kampusse om UT te bewerkstellig, en oortref die minimum vereistes wat artikel 10 van die Suid-Afrikaanse Nasionale Bouregulasies stel.

5.5 Funksionele beperking

Vir die doeleindes van hierdie beleid verwys ‘funksionele beperking’ na mense se vlak van funksionering in verskillende kontekste by die Universiteit; byvoorbeeld, hoe toegang tot inligting of die fisiese omgewing verkry word, hoe studente met verskillende gestremdhede

---

1 Aangepas uit *Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede*, 2016.
2 Ibid.
3 Center for Universal Design, 2008.

verskillende behoeftes ten opsigte van toegang tot die kurrikulum en volle deelname in die klaskamer mag hê. Dit sluit vanselfsprekend ook personeellede met gestremdhede in. Funksionele beperkings is meestal die gevolg van dienste, produkte, inligting of materiaal wat ontoeganklik is, nie van ’n gestremdheid op sigself nie.

5.6 Progressiewe realisering

Die begrip ‘progressiewe realisering’ verwys na die feit dat dit tyd sal neem om alle ekonomiese, sosiale en kulturele regte volledig te realiseer. Nietemin bly staan die verpligting om daardie doelwit so spoedig en doeltreffend moontlik te verwesenlik.[4]

5.7 Redelike akkommodering

‘Redelike akkommodering’ verwys na nodige en toepaslike verandering en aanpassing – wat hulptoestelle en -tegnologieë insluit – om te verseker dat alle persone op gelyke voet alle menseregte en fundamentele vryhede kan geniet en daarin deel. Nietemin mag sulke akkommodering nie in alle omstandighede afgedwing word nie; dit moet verskaf word wanneer die besondere geval dit verg.[5]

6. Beleidsbeginsels

Die beleidsbeginsels wat volg, is daarop gemik om alle persone op US-kampusse in die hoogste mate moontlik in te sluit sonder om diversiteit te misken[6]:

6.1 Universele ontwerp (UO)

Gelyke gebruik: ontwerp wat vir persone met verskillende vermoëns bruikbaar is en aan hulle bemark kan word

Buigsame gebruik: ontwerp wat ’n wye verskeidenheid individuele voorkeure en vermoëns akkommodeer

Eenvoudige en intuïtiewe gebruik: ontwerp wat maklik is om te verstaan en te gebruik, ongeag die gebruiker se ervaring, kennis, taalvaardighede of huidige konsentrasievlak

Waarneembare inligting: ontwerp wat die nodige inligting doeltreffend aan die gebruiker oordra, ongeag die omringende omstandighede en die gebruiker se sensoriese vermoëns

---

4 Ibid.
5 Aangepas uit *Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede*, 2016.
6 The Seven Principles of Universal Design, 2008.

Toleransie vir foutering: ontwerp wat die gevare en ongewenste gevolge van onbedoelde sowel as opsetlike handelings sover moontlik beperk

Min fisiese inspanning: ontwerp wat doeltreffend en met gemak gebruik kan word met baie min uitputting

Grootte, en ruimte vir toegang en gebruik: ontwerp van ’n gepaste grootte wat voldoende ruimte bied om toeganklik, bereikbaar, hanteerbaar en bruikbaar te wees ongeag die gebruiker se liggaamsmates, postuur en beweeglikheid

6.2 Regstelling en gelykheid

Hierdie beginsel kom sterk na vore in die land se Grondwet en die bestek van Suid-Afrikaanse wetgewing. Dit verwys daarna dat sekere groepe in Suid-Afrika – byvoorbeeld mense met gestremdhede – in die verlede aan diskriminasie onderwerp is. Daarom is daar maatreëls nodig wat spesifiek daarop gerig is om hierdie ongelykhede reg te stel, sodat alle persone op gelyke voet kan deelneem aan ons demokrasie – wat die land se universiteite insluit.

6.3 Inklusiwiteit

‘Inklusiwiteit’ beteken dat ’n inklusiewe akademiese en kampusomgewing opgebou word deur institusionele praktyke en stelsels wat buigsaam genoeg is om aan te pas by die verskille wat persone na die US-omgewing mag bring. Dit verg verbondenheid daartoe om bestaande institusionele omgewings te transformeer sodat diversiteit as ’n bate beskou en geakkommodeer word, eerder as dat ons probeer om almal in ’n onveranderlike omgewing op te neem. In die lig hiervan is dit besonder belangrik dat die US sal bou aan ’n inklusiewe en transformatiewe institusionele kultuur wat diversiteit respekteer en die waarde daarvan insien.

6.4 Institusionele belyning

Hierdie beginsel wil verseker dat alle aspekte van die Universiteit se funksionering, ook die onderskeie institusionele beleide en planne, met die Beleid oor Universele Toegang belyn word; en dat die voornemens wat hierdie beleid stel, nagestreef word.

7. Beleidsbepalings

Die beginsels hier bo rig die beleidsbepalings wat vervolgens uitgestip word.

Die bevordering van UT tot alle US-kampusse raak personeellede sowel as studente, en handel oor maniere om toegang tot inligting, produkte en dienste te bevorder.

Alle personeellede – ook die US Bestuur – moet verantwoordelikheid vir UT aanvaar, nie slegs personeel by die Eenheid vir Gestremdhede, die Braille-afdeling of die Afdeling Menslike Hulpbronne (MHB) nie.

7.1 Die US Bestuur moet redelike maatreëls tref om alle senior bestuurders en dekane, sowel as die breë kampusgemeenskap, oor hierdie beleid in te lig.

7.2 Die beleid verg dat alle fakulteite en departemente op kampus die beginsels van UT, wat UO en UOL insluit, in hulle omgang met personeellede en studente voor oë hou.

7.3 Dekane en senior bestuurders moet sorg dat die hoofde en personeellede in hulle onderskeie omgewings van die beginsels en bepalings van hierdie beleid bewus is.

7.4 Departemente moet sorg dat al hulle prosesse, protokoldokumente en prosedures aan die beginsels en bepalings van hierdie beleid voldoen, en UT nastreef in die uitvoering van hulle pligte.

7.5 Om bogenoemde bepalings uit te voer, verg deeglike beplanning – vanaf voornemende studente se eerste kontak tot by die punt waar hulle volledig as lede van die kampusgemeenskap funksioneer. Sulke beplanning moet uitloop op planne vir praktiese inwerkingstelling wat alle tersaaklike bedrywighede betref – die toelatingsproses, die verspreiding van inligting aan akademiese departemente, die gesamentlike benutting van steundienste, ensovoorts – en wat die nodige ag slaan op die Wet op die Beskerming van Persoonlike Inligting (Eng. *POPI*; 2013b).

7.6 Gesprekke moet gereël word om die lede van die US-gemeenskap onderling te betrek sodat die voordele van UT, UO, UOL, redelike akkommodering en progressiewe realisering algemene inslag kan vind.

7.7 Gesprekke soos in 7.6 bedoel, kan gelyklopend met die voortgesette gesprek oor transformasie gevoer word, omdat transformasie 'n onderwerp is met 'n gevestigde gehoor sowel as konteks wat vatbaar is vir gesprekvoering oor UT en verwante begrippe, beginsels en die toepassing daarvan in die onderskeie departemente.

7.8 Die Kantoor vir Transformasie en die Eenheid vir Gestremdhede, in samewerking met personeellede en studente, kan hierdie bewusmakingsproses dryf deur opleiding te bied.

7.9 Die Afdeling Leer- en Onderrigverryking (wat in die Sentrum vir Leertegnologieë gesetel is) moet die fokus van UOL spesifiek op onderrig en leer instel.

7.10 MHB-personeel moet gerigte opleiding ontvang oor die Kode van Goeie Praktyk: Sleutelaspekte van gestremdheid in die werkplek (gepubliseer ooreenkomstig die Wet op diensbillikheid, oftewel die WGI, 1998) om te help met die opstel van praktiese en uitvoerbare planne waarmee indiensnemingsteikens gehaal kan word.

8. Implementering van die beleid: funksies en verantwoordelikhede

8.1 Die beleid moet deur die US Raad goedgekeur word. Die Rektor is daarvoor verantwoordelik om oor die implementering van die beleid toesig te hou, terwyl die uitvoering en bestuur aan die Rektor se Bestuurspan (RBS) gedelegeer is, in die besonder aan die Viserektor: Leer en Onderrig (VR: L&O).

8.2 Die VR: L&O en die Senior Direkteur: Studentesake is medekurators van die beleid; dit wil sê, hulle moet verseker dat dit opgestel, goedgekeur, hersien, oorgedra, beskikbaar gestel en, ten laaste, deurgevoer word.

8.3 Die dekane en lynbestuurders moet oor hierdie beleid ingelig word.

8.4 Fasiliteitsbestuur verrig ’n sleutelfunksie deurdat hulle vir die fisiese toeganklikheid op alle kampusse verantwoordelik is.

8.5 Ook die departemente wat vir inligtingstegnologie verantwoordelik is, het ’n bepalende rol, in die besonder wat die verspreiding van inligting betref: Hulle moet sorg dat inligting versprei en aangebied word op maniere wat dit vir almal toeganklik sal maak.

8.6 Die Eenheid vir Gestremdhede is in die Sentrum vir Studentevoorligting en -ontwikkeling (SSVO) gesetel en ressorteer dus onder die Afdeling Studentesake. Daarom moet die Eenheid vir Gestremdhede die funksionering van studente op kampus koördineer, aangesien daardie rol met steun en bevorderingswerk verband hou. Die eenheidshoof het ’n bestuursfunksie en moet toesig hou oor alle bedrywighede van die eenheid, soos die fasilitering van redelike verblyf vir studente met gestremdhede en toegang tot kurrikulêre sowel as ko-kurrikulêre ruimtes.

9. Implementering

Die beleid moet in die onderskeie omgewings aan die Universiteit deurgevoer word; dit sluit die akademiese, administratiewe en steundiens-omgewings in (met spesifieke verwysing na Administrasie, Studentesake, Fasiliteitsbestuur en Informasietegnologie). Alle ander US-beleide, soos dié oor taal en dié oor onbillike diskriminasie en teistering, moet gelees word saam met hierdie beleid, wat in werking tree sodra die Raad dit goedgekeur het.

10. Terugvoer en monitering

Die eienaars sowel as die kurators van die beleid is daarvoor verantwoordelik om die nodige beheermaatreëls in te stel ten einde die deurvoering daarvan te moniteer. Die eienaar van die beleid is daarvoor aanspreeklik en die kurators is daarvoor verantwoordelik om verslag oor die beleid te lewer, onder meer deur ’n jaarverslag aan die RBS oor hoe daar met die

verwesenliking van die betrokke doelstellings gevorder word. Die VR: L&O moet die inleweringsdatum van hierdie verslag bepaal. Dit moet die volgende bevat:

10.1 ’n verslag uit elke fakulteit en verantwoordelikheidsentrum oor watter vordering daar in hulle onderskeie omgewings gemaak is wat die insluiting van gestremdhede betref;

10.2 ’n opsomming van suksesse en uitdagings;

10.3 bewyse van strategiese nadenke oor hoe insluiting verder verbeter kan word; en

10.4 ’n verslag deur die VR: L&O oor die stappe wat kampuswyd ten opsigte van insluiting van gestremdhede onderneem is.

11. Nienakoming

In geval van nienakoming van hierdie beleid moet die kurators (die VR: L&O en die Senior Direkteur: Studentesake) die aangeleentheid ondersoek. Ondersteunende optrede moet bespreek word met die oog op verbeterde UT en insluiting in die betrokke omgewing ter wille van kampuswye belyning. In geval van weiering om UT-praktyk na te volg ten einde insluiting te bevorder, kan dissiplinêre prosedures ingevolge Universiteitsbeleid oorweeg word. Lynbestuurders moet oor die beginsels en bepalings van hierdie beleid ingelig wees om te verseker dat alle werknemers, besoekers en studente in hulle omgewing gelykwaardig behandel word.

11.1 Lynbestuurders moet die betrokke departement of aangewese beampte in kennis stel van versperrings in hulle omgewing wat uit die weg geruim moet word.

11.2 Indien oortredings of versperrings in ’n omgewing toegelaat word om voort te duur, word bemiddeling soos hier onder (in 11.3 tot 11.8) uiteengesit, aanbeveel:

11.3 In geval van akademiese griewe is die eerste uitweg ’n persoonlike gesprek tussen die teenpartye (student en dosent, of dosent en departementele voorsitter). Indien persoonlike gesprekvoering nie die probleem kan oplos nie, moet die voorgeskrewe grieweprosedure via die Akademiese Belangeraad en die betrokke dekaanskantoor gevolg word. Die probleem mag ook gesetel wees in fisiese ruimtes of inligting wat vir ’n personeellid ontoeganklik is.

11.4 Akademiese griewe kan verband hou met die inhoud of aanbieding van modules en graadprogramme, die leeromgewing of hulptegnologieë, of assesseringsprosedures vir voor- óf nagraadse programme.

11.5 Administratiewe griewe kan verband hou met registrasie, programme en vakkeuses, of studiegeld, en moet met die betrokke administratiewe beampte bespreek word of met die fakulteitsekretaris of, indien nodig, die Registrateur.

11.6 Studente wat probleme teëkom wat nie binne hulle onmiddellike omgewing opgelos kan word nie, moet 'n skriftelike klag by die Eenheid vir Gestremdhede of die Afdeling Studentesake lê. As die Eenheid vir Gestremdhede nie 'n oplossing kan fasiliteer nie, moet die Direkteur van die SSVO die amptelike grieweprosedure volg in oorleg met die Senior Direkteur: Studentesake, wat die aangeleentheid met die Akademiese Belangeraad of die Studenteraad (SR) moet opneem. In die laaste instansie kan studente hulle saak by die Eenheid vir Gelykwaardigheid (unfair@sun.ac.za) of die Universiteit se Ombud (ombudsman@sun.ac.za) aanmeld.

11.7 Personeel wat probleme teëkom wat nie binne hulle onmiddellike omgewing opgelos kan word nie, moet 'n skriftelike klag by MHB lê. As MHB nie 'n oplossing kan fasiliteer nie, moet die Senior Direkteur die grieweprosedure volg wat in die Universiteit se beleid oor menslike hulpbronne vervat is.

11.8 Alle ander klagtes (ook klagtes in verband met die fisiese omgewing) kan by die betrokke afdeling ingedien word, byvoorbeeld by Risiko- en Beskermingsdienste of Fasiliteitsbestuur, by fmhelpdesk@sun.ac.za.

12. Beleidsbeheer

Die beleid moet deur die Raad goedgekeur word. Die Senaat moet dit ook aanvaar na oorlegpleging met die Institusionele Forum. Die VR: L&O is die eienaar van die beleid, en moet jaarliks via die RBS aan die Raad verslag doen.

13. Hersiening

Hierdie beleid moet al om die drie jaar hersien word – of gouer, soos mag nodig blyk in die lig van die jaarlikse verslae en die ervarings van departemente en fakulteite op US-kampusse – altyd met inagneming van die progressiewe aard van realisering soos in hierdie beleid uiteengesit.

14. Verklaring

Hierdie beleid is 'n openbare dokument, wat op die Universiteit Stellenbosch se webblad gepubliseer word.

15. Herroeping

Die Beleid oor Universele Toegang herroep en vervang die Beleid oor Gestremdhede ten opsigte van Studente met Gestremdhede, wat deur die Senaat aanvaar en die laaste keer op 15 Oktober 2011 hersien is.

16. Verwysingsbronne

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

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

Republiek van Suid-Afrika. 1996. *Grondwet van Suid-Afrika.* Pretoria: Staatsdrukker.

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

Republiek van Suid-Afrika. 1997. *Wet op Gelyke Indiensneming 103 van 1997.* Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika. Departement Onderwys. 1997. *Witskrif oor Onderwys 3: 'n Program vir Transformasie van Hoër Onderwys.* [Intyds]. Beskikbaar: http://www.education.gov.za/Portals/0/Documents/Legislation/White%20paper/GOVERNMENT%20GAZETTE,%2015%20AUGUST%201997.pdf?ver=2008-03-05-104658-000 [2017, 13 April].

Republiek van Suid-Afrika. Departement Onderwys. 2001. *Witskrif oor Onderwys 6: Spesiale Onderwysbehoeftes. Die vestiging van 'n inklusiewe onderwys- en opleidingstelsel.* Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika. Departement Onderwys. 2001. Nasionale Plan vir Hoër Onderwys. Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika. 2002. *Kode van Goeie Praktyk: Sleutelaspekte van gestremdheid in die werkplek.* [Intyds]. Beskikbaar: http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/legislation/Codes%20of%20Good%20Practice/employment-equity/Code%20of%20Good%20Practice%20on%20Key%20Aspects%20on%20the%20Employment%20of%20People%20with%20Disabilities.pdf [2017, 13 April].

Republiek van Suid-Afrika. 2013. *Witskrif oor naskoolse onderwys en opleiding.* [Intyds]. Beskikbaar: http://www.dhet.gov.za/SiteAssets/Latest%20News/White%20paper%20for%20post-school%20education%20and%20training.pdf [2017, 13 April].

Republiek van Suid-Afrika. 2013a. *Suid-Afrikaanse Nasionale Ontwikkelingsplan.* [Intyds]. Beskikbaar: http://www.gov.za/sites/www.gov.za/files/Executive%20Summary-NDP%202030%20-%20Our%20future%20-%20make%20it%20work.pdf [2017, 13 April].

Republiek van Suid-Afrika. 2013b. *Wet op die Beskerming van Persoonlike Inligting 4 van 2013.* Pretoria: Staatsdrukker.

Republiek van Suid-Afrika. Departement Sosiale Ontwikkeling. 2016. *Witskrif oor die Regte van Persone met Gestremdhede.* [Intyds]. Beskikbaar: http://www.justice.gov.za/legislation/acts/ 2000-004.pdf [2017, 6 April].

Republiek van Suid-Afrika. 2011. Suid-Afrikaanse Nasionale Standaard (SANS 10400-S:2011). *Wet op Nasionale Bouregulasies en Boustandaarde 103 van 1977. Deel S: Fasiliteite vir persone met gestremdhede.* Pretoria: Staatsdrukker.

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/statengels.pdf [2017, 13 April].

Universiteit Stellenbosch. 2013a. *US se Institusionele Voorneme en Strategie 2013–2018.* [Intyds]. Beskikbaar: http://www.sun.ac.za/english/management/rector/Documents/Institutional%20Intent%20and%20Strategy%202013-2018.pdf [2017, 13 April].

Universiteit Stellenbosch. 2013b. *Die Universiteit se Visie, Missie en Waardestelling vir 2030.* [Intyds]. Beskikbaar: http://www.sun.ac.za/english/management/wim-de-villiers/vision2030 [2017, 13 April].

Verenigde Nasies. 2007. *Konvensie oor die regte van persone met gestremdhede (*Eng.: *UNCRPD).* [Intyds]. Beskikbaar: http://www/un.org/disabilities/convention/conventionafull.shtml [2011, 28 June].

Bygewerk 13 April 2017.