

Gestremdheid, die pandemie en die onvoltooide werk van universiteitstransformasie

Leslie Swartz*

Met 2020 wat ten einde loop en met die einde van die COVID-19-pandemie wat nog nie in sig is nie, is dit nou 'n goeie tyd om te besin oor die lesse wat ons uit ons ervarings kon geleer het. Wêreldwyd het miljoene mense baie meer sosiaal geïsoleerd geword as wat hulle voorheen was, en is hulle bang of nie in staat om te reis nie, vrees hulle vir hul gesondheid en liggaamlike integriteit, en in sommige gevalle beleef hulle ernstige siekte met voortslepende gevolge en ook hartseer weens die dood van 'n geliefde. Ons is gedwing om ons eie isolasie en ook ons broosheid in die gesig te staar.

Op 3 Desember 2020 vier Suid-Afrika saam met die res van die wêreld die Internasionale dag vir Persone met Gestremdhede. Hierdie dag kom twee dae ná Wêreldvigsdag, wat op 1 Desember gevier word. In 2020 voel dit goed dat hierdie twee dae so naby aan mekaar plaasvind, aangesien dit vanjaar 'n pandemie was (hierdie keer COVID-19) wat mense meer bewus van hul isolasie, hul kwesbaarheid en hul broosheid gemaak het – almal kwessies wat goedbekend is aan mense met gestremdhede.

Suid-Afrika is buitengewoon omdat gestremdheid spesifiek in ons Grondwet genoem word en ons het billikheidsdoelwitte vir die indiensneming van mense met gestremdhede, tesame met mense van kleur en vroue. Van al die billikheidskategorieë is dit egter oor die algemeen waar om te sê dat ons as 'n land die swakste vaar in die indiensneming van mense met gestremdhede. Dit geld vir alle sektore, insluitende die hoërondwyssektor waar ek werk. Baie universiteite het beleide ingestel om die aantal werknemers met gestremdhede te verhoog, maar volgens al die inligting wat ek kon vind, het alle universiteite 'n agterstand.

Die druk vir billikheid in indiensneming in hoër onderwys is baie belangrik – 'n uiteenlopende akademiese werksmag mag dalk hoër gehalte navorsing tot gevolg hê, met toepassings wat baie verder as die beperkinge van die ras-, gender- en liggaamlik gesonde room van die samelewing wat histories universiteitsruimtes oorheers het. Veral in die era ná #FeesMustFall was daar toepaslike dringende oproepe om die wanbalanse oor wie akademici word en in die stelsel opbeweeg, ernstig op te neem. Dit is alles belangrike kwessies. Ons moet dringend oper en diverse instellings, en, glo ek, dus sterker akademiese instellings skep. 'n Sleutelfaktor van die beste universiteite in die wêreld is dat hulle divers is en alle beskikbare talent benut.

Een van die uitdagings in die era ná #FeesMustFall is egter dat daar tans 'n groot klem op geskiedenis van rasse- en genderuitsluiting is. Hierdie geskiedenis is eg en moet aangespreek word, maar ek is bekommerd dat die sistematiese uitsluiting van mense met gestremdhede van die akademie toegelaat word omdat ras en gender as baie belangriker beskou word. Dit is 'n verlies, nie net vir potensiële werknemers met gestremdhede nie, maar ook vir die hoërondwyssektor as 'n geheel. Wanneer 'n organisasie soos 'n universiteit begin om mense wat liggaamlik en op ander maniere anders is as die norm, aan te stel, kan hierdie aanstellings die universiteit help om algemene kwessies aan te spreek oor hoe die instelling homself onbewustelik organiseer om uit te sluit.

Wanneer universiteite werknemers met gestremdhede het, word hulle gedwing om dieper na te dink oor die kwessies van vervoer, vrae oor buigbaarheid van werksure en reëlins vir werkvloei, vrae oor hoe tyd bestuur word en as 'n kommoditeit in 'n korporatiewe universiteitstelsel beskou word, om maar net 'n paar te noem. In kort beteken dit dat indien universiteite meer mense, en veral akademici, met gestremdhede in diens neem, kan hierdie personeellede die universiteit help om kwessies oor korporatiewe en institusionele kultuur te verken en te verander, want dit is mense met gestremdhede wat oor die algemeen die meeste geraak word deur in 'n wêreld te moet werk wat nie vir hulle ontwerp is nie.

Hoe meer ons by gestremde akademiëci leer oor hoe universiteite georganiseer word, hoe meer kom die versteekte manier na vore waarop hierdie instellings steeds implisiet rondom die talente van 'n ou elite-groep – die elite van wit, gesonde mans – georganiseer is. In kort is die indiensneming van mense met gestremdhede goed vir transformasie – nie net vir diegene met gestremdhede nie, maar vir almal. Ons kan nie bekostig om hierdie kwessie te ignoreer nie, aangesien dit 'n belangrike deel van die skep van oper, meer diverse en sterker akademiese instellings is. Dit is geen verrassing dat die beste universiteite in die wêreld divers is en alle beskikbare talent benut nie.

Daar is diegene wat sal redeneer dat gegewe Suid-Afrika se rasse- en gendergeskiedenis, nou nie die tyd is om oor gestremtheid in universiteite bekommerd te wees nie. In reaksie hierop kan ek na 'n geskiedenis in die "*struggle*"-jare in Suid-Afrika verwys toe geslag minder belangrik as ras beskou is. Ons betaal almal die prys vir hierdie weglating, namate ons as 'n land en as 'n instelling sukkel met geslagsongelykheid en geslagsgebaseerde geweld. En indien daar van ons verwag word om te wag voordat ons die stryd vir gestremtheidinsluiting voortsit, is my vraag eenvoudig: "Wanneer sal dit die regte tyd wees om hierdie stryd voort te sit? Wanneer sal gestremtheid toegelaat word om saam met ander prioriteite 'n prioriteit te word? My siening is dat die tyd nou is en nie in die toekoms wat, gegewe die wysverspreide verwerping van gestremtheid as 'n kwessie wat deur en deur politiek is, ek bevrees is nooit sal aanbreek nie.

***Leslie Swartz is 'n uitgelese professor in Sielkunde by die departement Sielkunde aan die Universiteit Stellenbosch.**