

Verslag: Aanbevelings om die bekamping van verkrachtingskultuur aan te spreek

2016/2017 Bekamping van Verkrachtingskultuur Taakspan by die US

Universiteit Stellenbosch

1 June 2017



Hierdie verslag beskryf die beraadslagings van die Bekamping van Verkrachtingskultuur Taakspan van 2016/2017 en bespreek die aanbevelings wat hieruit voortspruit. Die Bekamping van Verkrachtingskultuur Taakspan is baie dankbaar aan al die studente, personeel en gemeenskapslede wat bygedra het tot ons begrip van verkrachtingskultuur soos dit in hierdie verslag weerspieël word.



Inhoud

1. Bestuursopsomming	4
2. Erkenning	8
3. Opdrag	9
4. Proses van die Taakspan	9
5. Terminologie	10
6. Kontekstualisering.....	10
7. Aktiwiteite van die Taakspan	12
7.1 Skep 'n video oor verkrachtingskultuur	13
7.2 Fasilitering van student- en personeelgesprekke	13
7.3 Skep 'n US verkrachtingskultuur webwerf.....	13
7.4 Versekering van veiligheid en sekuriteit.....	14
7.5 Aktiveer e-pos toegang.....	15
7.6 Betrokkenheid van die SR	15
7.7 Implementering van Projek <i>Callisto</i> :.....	16
7.8 KWANELE ENUF-veldtog	17
8. Voorvalle en getal	17
8.1 Seksuele aanranding (verkrachting)	18
8.2 Seksuele teistering	18
8.3 Opsomming.....	18
9. Prosesse en protokolle.....	19
9.1 Noodrappoteringsprotokol.....	19
9.2 Ernstige Voorvalvorm.....	19
9.3 Huidige verslagdoeningstruktuur by die Eenheid vir Gelykwaardigheid.....	20
10. Verkrachtingskultuur en diensbillikheid	21
11. Koshuise en luister-, leef- en leerruimtes	22
12. Lesse.....	24
13. Aanbevelings.....	25
13.1 Monitering	25
13.2 Leierskapsverbintenis tot kultuurverandering.....	26



13.3	Voetsoolvlaktoewyding tot kultuurverandering.....	27
14.	Gevolgtrekking	29
15.	Verwysings	30
	Bylaag 1: Memorandum aan Taakspan.....	31
	Bylaag 2: Rektor se brief aan die US Gemeenskap	32
	Bylaag 3: Brief aan kampusgemeenskap	34
	Bylaag 4: Navorsing gedoen by die US.....	36
	Bylaag 5: Lys van Taakspanlede	41
	Bylaag 6: Noodrapporteringsprotokol	42
	Bylaag 7: Ernstige Voorvalvorm	43
	Bylaag 8: Beleid oor onbillike diskriminasie en teistering	44
	Bylaag 9: Klagteprosedure	45
	Bylaag 10: Eenheid van Gelykwaardigheid rolle en verantwoordelikhede	46

Taakspan se verslag: Bekamping van verkragtingskultuur by die Universiteit Stellenbosch – Aanbevelings vir kultuurverandering

1. Bestuursopsomming

Hierdie verslag verteenwoordig die beraadslagings van die Universiteit Stellenbosch se Bekamping van Verkragtingskultuur-Taakspan 2016/2017 en bespreek die aanbevelings wat hieruit voortspruit. Hierdie verslag beoog om ons huidige begrip van verkragtingskultuur te weerspieël en maak aanbevelings wat daarop gemik is om realisties, uitvoerbaar en effektief te wees. Die fokus van die aanbevelings is om die verkragtingskultuur op volhoubare maniere te verander deur middel van ingebedde en geïntegreerde meganismes, en om 'n moniteringskomitee as 'n aanspreeklikheidsmeganisme te vestig. Hierdie verslag word aan die Rektor van Universiteit Stellenbosch se Bestuurspan gelewer vir die beraadslaging en aanvaarding van die aanbevelings.

Verkragtingskultuur is almal se probleem en almal is deel van die oplossing om die implisiete en eksplisiete kultuur wat geslagsgeweld in Suid-Afrika ondersteun, te verander. Ons benodig mans en vroue wat braaf genoeg is om verkragtingskultuur te ontbloot en dit te verander deur nie net teen seksistiese verwyte, verkleinerende beelde, wrede grappies en eksplisiete geslagsgeweld in ons samelewing te praat nie, maar ook wat doeltreffende aksie sal neem om die kultuur te verander wat geslagsgeweld as die norm aanvaar.

“South Africa has a rape crisis – we are the rape capital of the world,” so sê Faith Pienaar, Transformasie Fasiliteerder aan die Universiteit Stellenbosch, in 'n video-onderhoud, wat die wydverspreide en ingebedde uitdagings beklemtoon wat nie net die US nie maar Suid-Afrika in die gesig staar. *“RapeCulture is everyone's problem”*, sê Farai Mubaiwa, lid van die Vroue-bemagtigingsgroep van die 2016-SR, en *“you can't extract yourself from it”*, dra Bandile Mndebele, SR-lid van 2016, by tot hierdie onderwerp. Die Rektor en Visekanselier, prof Wim de Villiers, voeg daarby: *“Culture is a deep-seated set of beliefs, attitudes and actions and these are difficult to change – but we are not flinching from that”* en het die Taakspan oor Verkragtingskultuur aangestel om aanbevelings te genereer wat daarop gemik is om die kultuur wat geslagsgeweld en verkragtingskultuur aan die Universiteit Stellenbosch ondersteun, te verander.

Die taakspan is in Maart 2016 byeengeroep om aanbevelings te maak oor hoe om “beweerde seksuele misdrywe” te verstaan en aan te spreek (Bylaag 1). Die Taakspan se rol was om gesprekke te genereer en gebaseer op die uitkomst van hierdie gesprekke, aanbevelings aan die RBS te formuleer oor hoe om verkrachtingskultuur by die US te beïnvloed en te verander. Na oorweging binne die Taakspan is die omvang van die projek herdefinieer en is die naam van die Taakspan verander na die Bekamping van Verkrachtingskultuurtaakspan om ons begrip van wat ons werk behels, te reflekteer.

Die Taakspan het gereeld vergader maar is gedurende die tweede semester, 2016, onderbreek tydens die #FeesMustFall-beweging, toe die meeste taakspanlede betrokke was by die fasilitering van studente- en institusionele aktivisme. Die Taakspan het aan die einde van 2016 weer vergader en met hierdie verslag is sy werk voltooi.

Die Taakspan het geleenthede, gesprekke, opleidingsprogramme en inisiatiewe vir projekte en programme gefasiliteer wat nie net ons begrip verbreed het nie, maar dit ook vir die breër US-gemeenskap moontlik gemaak het om aan die gesprekke rondom verkrachtingskultuur deel te neem. Die projek en gebeure, inisiatiewe en programme sluit studente- en personeelgesprekke, die opstel van ’n e-posadres wat kommentaar en voorstelle kan ontvang, mediavystellings en koerantberigte, studente-opleiding, ’n video oor verkrachtingskultuur, studenteondersteunings- en ontwikkelingsprogramme en ’n toegewyde webwerf wat kwessies, gebeure en gesprekke oor verkrachtingskultuur publiseer, in.

In die ondersoek van die stand van sake rondom verkrachtingskultuur, verwante aanwysers en geslagsgeweld op kampus, het dit na vore gekom dat dit ’n deurdringende probleem is wat nie net die slagoffers/oorlewendes skend nie, maar elkeen van ons beïnvloed: Personeel, studente, vriende en familie van die slagoffer/oorlewende en oortreders. Die eksplisiete geweld wat deur sommige van ons studente en personeel gepleeg word en die implisiete menings en houdings wat hierdie gewelddadige kultuur laat voortleef, bereik krisisproporsies. In Suid-Afrika leef ons in ’n uiters gewelddadige samelewing en geslagsgeweld is een van die manifestasies van die brutalisering daarvan.

Die Taakspan het oor die mees geskikte strategieë vir institusionele kultuurverandering beraadslaag en ’n paar sleutelbeginsels (Bailey, 2010) wat ons aanbevelings beïnvloed het, geïdentifiseer:

1. Monitering

Verkrachtingskultuur en relevante aanwysers moet oor ’n tydperk eksplisiet gemonitor word en moet verstaan word in terme van breër sosiale en kulturele houdings en praktyke in Suid-Afrika. Daar moet erken word dat universiteite ’n mikrokosmos van die samelewing is. Die monitering van verkrachtingskultuur en geslagsgeweld op die

US-kampus is relevant en belangrik buite die US-omgewing. Die versoek om 'n moniteringskomitee te stig is dus 'n noodsaaklike vereiste om verandering in hierdie verband te monitor.

⇒ Die belangrikste aanbeveling is om 'n moniteringskomitee in te stel wat verantwoordelik is vir 1) om die implementering van die aanbevelings in hierdie verslag te monitor, en 2) om die verkrachtingskultuur op die US kampus te monitor.

2. Leierskap

US Leierskap¹ se toewyding aan kultuurverandering word vereis en seniorbestuur word versoek om die gedrag en houdings wat verkrachtingskultuur sal beëindig, te demonstreer en dit in hul bestuurslyn uitdruklik aan te spreek om die kultuur direk te beïnvloed. US leierskap word versoek om die veranderinge wat hulle wil sien te demonstreer, te lei en uit te lewe.

⇒ Die belangrikste aanbeveling is om alle senior bestuur te versoek om aan Bekamping van Verkrachtingskultuur-opleiding deel te neem.

3. Voetsoolvlak: Studente- en personeel

Daar word van alle studente en personeel vereis om hulself te verbind tot die beweging; akademici en studente word versoek om kwessies rondom geslagsgeweld en verkrachtingskultuur by hul konseptualisering van transformasie, kultuurverandering en vernuwing in ag te neem, dit sluit kurrikulumvernuwing, programhernuwing, beleidshersiening en verskeie ander prosesse in wat daarop gemik is om US-praktyke te vernuwe, te artikuleer en te dekolonialiseer.

⇒ Die belangrikste aanbeveling is om te verseker dat alle studente en personeel aan Bekamping van Verkrachtingskultuur-opleiding deelneem.

4. Voorspraak-koalisie:

Voorspraak-koalisies, aktivistegroepe, asook alle inisiatiewe, projekte en intensies om verkrachtingskultuur onder studente en personeel te beïnvloed, moet ondersteun word om kultuurverandering te versnel.

⇒ Die belangrikste aanbeveling is om studente- en personeelkoalisies, groepe, inisiatiewe en projekte te ondersteun

¹ US leierskap sluit in alle uitvoerende lede, die Rektor se Bestuurspan, Senior en Uitvoerende Direkteure, Dekane van Fakulteite, en ander senior en leidende poste aan die Universiteit

5. Aanbevelings:

Direkte en spesifieke aanbevelings word gemaak oor sleutelareas wat 'n groot impak op kultuur het.

⇒ Die aanbevelings is spesifiek, uitvoerbaar, realisties, het 'n meetbare impak op verkrachtingskultuur en bou aan kultuurverandering.

Hierdie sleutelbeginsels vorm die kern van ons aanbevelings. Ons het besluit om voorskriftelike lys te vermy, en eerder gemik vir 'n stelselveranderingsbenadering. Dit word weerspieël in die aanbeveling om verandering oor tyd te monitor waarvoor hulpbronne (fisies, menslik en finansieël) beskikbaar gestel moet word.² Om die verandering in die lynbestuur as 'n strategiese leierskapsprojek (van bo-af) in te bed en op die onmiddellike konteks, wat 'n direkte invloed op studente en personeel het (van onderaf), te fokus, verseker dit dat elkeen binne 'n departement, kursus, program en omgewing persoonlike verantwoordelikheid neem vir sy/haar rol in die institusionele beweging om die kultuur wat verkrachting en geslagsgeweld ondersteun, te verander.

Die konsep om 'voorspraakkoalisies' as ons vierde aanbeveling te bevorder, vind reeds uitdrukking in byvoorbeeld die SR se Vroue-bemagtigingsportefeulje, die subkomitees van Primaria en Huiskomitees wat op geslagskwessies in ons gemeenskappe fokus, die Vroueforum, *Unashamed*, *Kwanele*, ander studenteverenigings, en verskeie ander belang- en aktivistegroep. Hierdie groepe benodig versterking en ondersteuning. Hier wil ons ook enige projekte, inisiatiewe en intensies erken wat enige groep of individu help om die verkrachtingskultuur aan te spreek. Hierdie inisiatiewe moet almal versterk en ondersteun word.

Daar word direkte en spesifieke aanbevelings ingesluit, wat fokus op hoë impakpraktyke. Ons het die lys van direkte aanbevelings beperk, aangesien so 'n proses welbekend is om nie veranderinge teweeg te bring nie. Verandering word ten beste deur leierskap en op voetsoolvlak gedryf en daarom het ons met hierdie aanbevelings op hierdie twee gebiede gefokus.

Universiteite se rol om die bekamping van verkrachtingskultuur aan te pak gaan nie net oor huidige studente aan die US nie, maar ook om ons gegradueerdes toe te rus as agente van verandering om die breër Suid-Afrikaanse samelewing en kultuur te verander. Ons poog om gegradueerdes te ontwikkel wat ongeregthede en mag-asimmetrieë kan herken en daadwerklik en op aanvaarbare maniere op te tree om sodoende volhoubare transformasie

² Rhodes Universiteit het personeel aangestel om verkrachtingskultuur oor die volgende 5 jaar as 'n spesifieke fokusarea aan te spreek.

in Suid-Afrika te bewerkstellig. Ons verbintenis om verkrachtingskultuur te beëindiging is die eindproduk van 'n besef dat ons verantwoordelik is vir die ontwikkeling van gegradueerdes wat 'n bydrae lewer tot 'n beter Suid-Afrika vir almal en wie hulself en diegene rondom hulle aanspreeklik hou daarvoor.

Die Bekamping van Verkrachtingskultuurtaakspan is dankbaar vir die veranderinge wat ons reeds in 2016 en 2017 kon bewerkstellig, veral met die entoesiastiese toewyding van die taakspanlede en die betrokke breër studente- en personeelgemeenskap aan die US.

2. Erkenning

Die Taakspan is dankbaar aan al die studente, personeel en gemeenskapslede wat bygedra het tot ons begrip van die verkrachtingskultuur en wat ons in die vorming van aanbevelings³ bygestaan het. Ons bedank studente en personeel wat risiko's geneem het om bewustheid te kweek en gehelp het om denke rondom hierdie kwessie te vorm. Ons wil ook elke taakspanlid bedank asook studente en personeel wat aan besprekingsgroepe wat gedurende Junie 2016 gehou is, deelgeneem het.

Ons wil die #EndRapeCulture-veldtog regoor die land bedank en die mans en vroue wat die land van hierdie dringende en deurdringende probleem wat ons land verwoes, bewus gemaak het.

Ons bedank spesifiek die baie slagoffers/oorlewendes wat hul stories gedeel het, en ook diegene wat nog nie en miskien nooit wil nie. Om oor verkrachting te praat is braaf en ons is baie dankbaar vir die mans en vroue onder ons wat die voortou neem met hierdie kultuurverandering. Hierin erken ons ook dat slagoffers van verkrachting die ergste geraak word en dat dit ook vroue op baie ander maniere affekteer, waar hulle onderhewig is aan gedragsnorme wat voortspruit uit 'n patriargale kultuur wat geslagsgebaseerde geweld normaliseer.

Ons bedank ook die Rektor en Visekanselier, prof Wim de Villiers, sy bestuurspan (RBS), en prof Arnold Schoonwinkel wat hierdie Taakspan byeengeroep het.

Ons wil ook die lede van die US-gemeenskap erken wat hierdie werk met ambivalensie, vrees en afsydigheid beskou. Ons wil elkeen aanmoedig om sy of haar bydraes tot hierdie wydverspreide kwessie op sy/haar eie manier aan te pak.

³ Spesiale dank gaan aan ons bydraers, insluitend Sanja Bornman van PvM, Ombud Zetu Makamandela-Mguqulwa van die Universiteit van Kaapstad, Jo en Sarah van *GoTrolley* en Esme Trutter van Saldanha die bespreking van haar 1982 PhD oor geslagsgeweld.

Ons wil ook die oortreders en verkragters wat tussen ons woon en werk, erken. Ons erken dat oortreders sielkundig verarm is en hulp nodig het om hul bejammerenswaardige lewens met hul gewelddadige impulse en woedebuie, te hanteer. Dit is egter nie net hierdie oortreders wat heronderrig benodig nie, maar ook die passiewe omstanders wat saamwerk om die kultuur te skep wat verkragting moontlik maak.

3. Opdrag

In Maart 2016 het die Rektor se Bestuurspan (RBS) vergader en besluit om dringend 'n taakspan in te stel om kwessies rondom verkragtingskultuur aan die US te ondersoek, aanmeldingsprosedures en ondersteuningsprotokolle te hersien, en om aanbevelings te maak wat die kwessies aanspreek en gevalle wat verband hou met verkragtingskultuur te verminder en te voorkom (Sien afskrif van memorandum van VR Prof Schoonwinkel in Bylaag 1).

Die Taakspan is belê deur dr Birgit Schreiber, Senior Direkteur van Studentesake, en het 'n verskeidenheid kollegas, studente, studenteleiers, SR-lede en akademië ingesluit wat elkeen aktief bygedra het tot hierdie verslag. Die volledige lys van taakspanlede is beskikbaar in Bylaag 5.

4. Proses van die Taakspan

Wat van: Die Taakspan het sy eerste vergadering in April 2016 gehad wat gevolg is deur verdere vergaderings in 2016 en 2017. Die meeste lede van die Taakspan was egter ook aktief betrokke by studentaktiwisme en institusionele onrus. Ons aandag is dus verdeel om gedurende hierdie tyd aktiwisme en onrus te ondersteun en te fasiliteer. Taakspanvergaderings is weer in 2017 voortgesit.

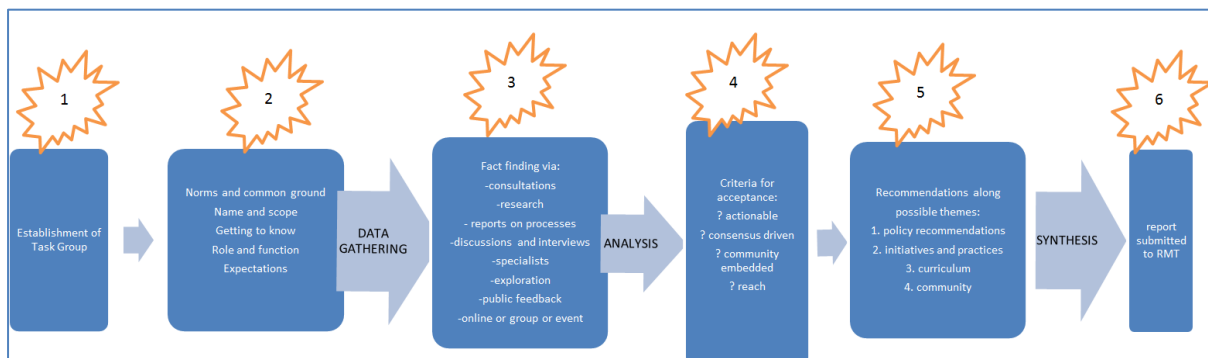
Een van ons riglyne was om belanghebbendes te betrek. Om hierdie rede is ons Taakspanlede versoek om die beraadslagings van die Taakspan na hul belanghebbers, komitees, groepe, departemente, afdelings en omgewings, terug te neem om terugvoer te gee en terugvoer te ontvang, om ander uit te nooi om aan die debat deel te neem, en om verdere gesprekvoering te bevorder. Ons het dus voortgesette vergaderings en konsultasies gehad, nie net met studente en personeel nie, maar ook via elke Taakspan-lid wat die gesprek na hul US-omgewing teruggevoer het.

Die Taakspan het begin deur die omvang, terme en reikwydte van die projek te oorweeg en het afgeskop met 'n proses wat die verskillende stadiums van beraadslaging uiteengesit het (Lyon & Sepulveda, 2009). Die eerste paar vergaderings is gebruik om die odrag en die doel van die Taakspan te definieer, soos wat die lede dit verstaan het. Ons het areas van impak, vertroulikheid en doel oorweeg. Die Taakspan het goed saamgewerk en het aanbevelings gemaak wat relevant, uitvoerbaar, realisties en spesifiek vir ons Universiteit Stellenbosch-

realiteit verwoord is, en wat gefokus is op ons plaaslike uitdagings en konteks. Hierdie verslag is nie 'n navorsingsverslag nie, maar 'n getekstureerde weerspieëling van ons persepsies en begrip van verkragtingskultuur binne die US-konteks. Die Taakspan het vir meer as 'n jaar aan hierdie verslag gewerk en die aanbevelings is aan die RBS voorgelê vir oorweging. Die werk van die Taakspan eindig met die indiening van hierdie verslag aan die RBS. Die RBS beraadslaag oor die aanbevelings en, indien dit aanvaar word, word die werk voortgesit via die Moniteringskomitee.

Die volgende diagram dui die proses vir taakspanberaadslagings aan wat die verslag ondersteun.

Diagram van proses vir taakspanberaadslagings (Junie 2016):



5. Terminologie

Die wye debat oor terme en definisies van verkragtingskultuur word hier erken. Oor die algemeen faal enige komplekse betekenisse en ervarings wat aan sleutelkonsepte toegeskryf word, hetsy vanuit 'n persoonlike ervaring en sinskeppende perspektief, of vanuit 'n regs-, kriminele, opvoedkundige, sosiologiese, sielkundige, politieke of mediese raamwerk.

Hierdie verslag gebruik die terme vanuit 'n algemene gebruiksperspektief en fokus op die algemene begrip van seksuele oortredings en misdrywe, insluitend die spektrum van direkte gewelddadige seksuele misdrywe tot die indirekte teistering en implisiete oortredings wat in magsverhoudings na vore kom.

6. Kontekstualisering

Verkragtingskultuur manifesteer in die samelewing en institusionele kultuur aan die meer uiterste kant van die geslagsgeweldspektrum, en dui op aspekte van norme, gedrag, houdings en oortuigings wat die patriargale kultuur in ander vorme ondersteun. Verkragtingskultuur verwys na houdings, oortuigings, gedrag en praktyke wat geslagsdiskriminasie en seksuele

geweld, insluitend verkragting, normaliseer. Gedrag wat algemeen met verkrachtingskultuur geassosieer word, sluit geslagsdiskriminasie, seksisme, blamering van die slagoffer, seksuele objektivering, 'slet-vernedering' ('*slut shaming*'), trivialisering van verkragting, ontkenning van wydverspreide verkragting, weiering om die skade wat deur seksuele geweld veroorsaak word, te erken, hetsy implisiet of eksplisiet of 'n kombinasie hiervan wat tot gevolg het dat seksuele geweld so genormaliseer word dat verkragting en geslagsgeweld nie as 'n ernstige probleem beskou word nie. Verkrachtingskultuur sluit ook die subtiele gedrag en onbewustelike houdings en oortuigings in wat ons patriargale kultuur in Suid-Afrika, waarin verkrachtingskultuur ingebed is, ondersteun.

Verkrachtingskultuur sluit alle vorme van diskursiewe, visuele en audiovisuele uitdrukkings van geslagsgeweld in, insluitende seksistiese grappe, media boodskappe via byvoorbeeld televisie, musiek, advertensies, sosiale diskoers en beeldspraak wat geweld teen vroue en seksuele dwang normaliseer.

Die konsep, verkrachtingskultuur, is vir die eerste keer as deel van die tweede beweging in feminisme van die 1970's in die VSA gebruik. Dit is gewild gemaak in 'n 1975-dokumentêr, getiteld, *Rape Culture* en die idee van verkrachtingskultuur het verwys na gedrag in die breër samelewing. Meer onlangs is dit deur studente gebruik om die aandag op die deurdringende seksuele geweld op universiteitskampusse in die VSA, Europa en Suid-Afrika te plaas. Die kwessie van geslagsgebaseerde geweld op kampusse in Suid-Afrika is in 2015 skerp na vore gebring met die #RhodesMustFall-beweging by Rhodes Universiteit, wat na talle kampusse, insluitende die Universiteit van Kaapstad en die Universiteit van Stellenbosch versprei het.

Gedurende 2015 het Stellenbosch-studente wat met die #OpenStellenbosch-beweging geassosieer is, 'n optog gehou om hul ontevredenheid met die manier waarop seksuele teistering en verkragting op die kampus hanteer word, te lug. Dit was duidelik dat hulle na meer as die hantering van individuele voorvalle van seksuele teistering verwys het, en eerder die deurdringende klimaat van 'n kultuur wat seksuele geweld as iets kleins afmaak en veral vroue-studente stigmatiseer.

In Suid-Afrika het die konsep van verkrachtingskultuur welbekend geword toe studente van die Rhodes Universiteit in Grahamstad 'n lys van 11 name van vermeende verkragters op 17 April 2016 via sosiale media bekend gemaak het. Studente was kwaad omdat dié mans bekend was om dade van seksuele geweld te pleeg, maar geen oënskynlike optrede teen hulle geneem is nie. Die protesaksies het optogte ingesluit om die gemeenskap bewus te maak van verkrachtingskultuur en was daarop gemik om die studente se woede teenoor die wyse waarop seksuele geweld by universiteite hanteer word, aan te dui. Hierdie protesoptogte het toe versprei na verskeie kampusse soos Wits, UK en Stellenbosch waar studente ook aan verskillende vorme van protes deelgeneem het, insluitend halfnaak-optogte (*topless*), wat

daarop gemik was om sosiale praktyke te ontwig. 'n DHOO-taakspan, *Seksuele en Geslagsgebaseerde Geweld*, onder leiding van die Adjunkminister, Mduduzi Manana, is in Februarie 2017 by die Universiteit van Zululand geloods in reaksie op die deurdringende kommer wat regoor die Hoër Onderwys-sektor in Suid-Afrika gedeel word. (Vir meer inligting sien: <http://www.gov.za/speeches/sexual-and-gender-based-violence-dialogues-21-feb-2017-0000>).

Op Stellenbosch het die woede en ontevredenheid oor verkrachtingskultuur 'n klimaks bereik tydens die 2016 Woordfees toe 'n groep vrouestudente in 'n optog na *De Vette Mossel* (een van die Woordfeeslokale) 'n aanbieding ontwig en toeskouers gekonfronteer het. Studente se argument was dat universiteite die verantwoordelikheid om iets oor verkrachtingskultuur te doen, op die skouers van vroue plaas. Die nuutgestigte Vrouebemagtigingsportefeulje van die SR het daartoe bygedra om bewustheid oor verkrachtingskultuur te verhoog en om daadwerklike aksie, insluitende die sameroeping van hierdie Verkrachtingskultuur-taakspan, te vereis.

Verkrachtingskultuur word wyd verstaan as meer as 'n eng konseptualisering van verkrachting met 'n fokus op vroue, en het betrekking op 'n wyer spektrum van geweld, insluitende LGBTI-groepe. Die fokus van hierdie verslag, terwyl die breër begrip erken word, is op geslagsgeweld en verkrachting. Ons wys ook daarop dat LGBTI-studente en personeel 'n belangrike rol gespeel het in die betogings oor verkrachtingskultuur om sodoende ook 'n bewustheid van seksuele geweld teenoor LGBTI-studente te kweek. Die argument is dat aktivisme en identiteite buite die binêre manlike-vroulike klassifikasie verwaarloos word en moontlik selfs uitgewis word in debatte en diskoers oor seksuele geweld en verkrachtingskultuur.

Die Verkrachtingskultuur-taakspan erken dat baie konseptuele en aktivistiese leiding in Suid-Afrika vanuit die globale noorde aanvaar word en dat dit, op sigself, problematies is. Die plaaslike Suid-Afrikaanse en kontinentale Afrika-stem om verkrachtingskultuur te bekamp, blyk ontluikend te wees. Terwyl die ondersteuning van die globale Noorde waardeer word, behoort dit deel te vorm van die baie hulpbronne wat die werk rondom verkrachtingskultuur ondersteun. Suid-Afrika moet sy eie stem ten opsigte van die bekamping van verkrachtingskultuur binne die Afrika-sosiokulturele konteks vind.

7. Aktiwiteite van die Taakspan

Soos ons ons rol verstaan, sluit dit aktiwiteite wat gesprekke oor verkrachtingskultuur genereer, in. Om dit te bereik is 'n aantal gebeure, programme en aktiwiteite begin en gefasiliteer. Op grond van hierdie aktiwiteite en ons begrip van verkrachtingskultuur, is ons aanbevelings gegeneer.

Hierdie sluit in:

7.1 Skep 'n video oor verkrachtingskultuur

Hierdie video van die Universiteit Stellenbosch wat deur *GoTrolley* gemaak is, beklemtoon dat verkrachtingskultuur almal se probleem is, almal by implikasie betrokke is by verdiepingspraktyke, oortuigings en gesindhede oor geslag en die voortsetting van 'n kultuur wat geweld goedpraat. Ons is dankbaar vir die ruimhartige steun van prof Arnold Schoonwinkel om die produksie van die video



deur *GoTrolley* te befonds. Hierdie video is op sosiale media, webwerwe, met belangegroepes, die SR en verskeie verenigings, gedeel. (Sien asseblief: <https://www.youtube.com/watch?v=e0C-6lnCY1c>).

7.2 Fasilitering van student- en personeelgesprekke

Die Ombudspersoon, me Zetu Makamandela-Mguqulwa van die Universiteit van Kaapstad, is genooi om ons gesprekke met studente en personeel te ondersteun en te fasiliteer. Die gesprekke het die feit dat daar baie belangstelling bestaan om ons rol in die voortbestaan van verkrachtingskultuur te bewerkstellig, uitgelig. Hierdie besprekings het daarop gefokus om stories

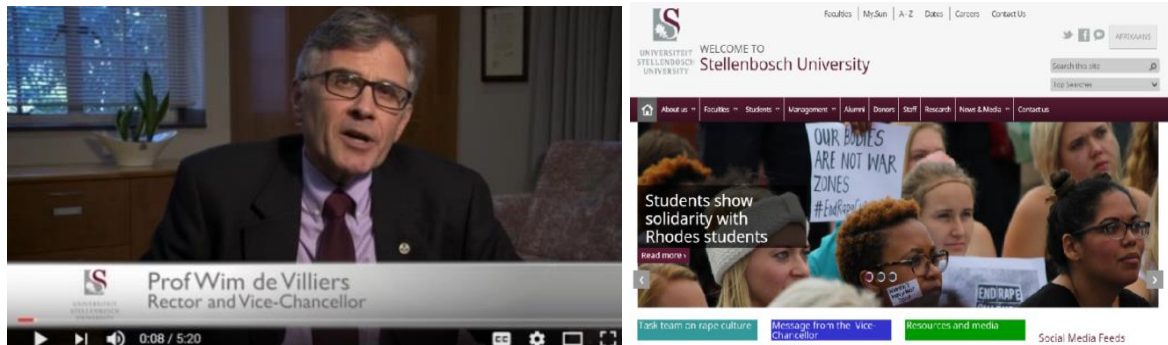


en studente- en personeelervarings te deel. Daar is belangrike voorstelle gemaak wat uitgelig het waar ons die kultuur kan beïnvloed, veral ten opsigte van die kurrikulum en leef-en-leerruimtes. Die spesifieke fokus moet op die begrip van manlikheid, manlike oorheersende ruimtes en manlike koshuise val.

7.3 Skep 'n US verkrachtingskultuur webwerf

'n Webwerf is ontwikkel (<http://www.sun.ac.za/english/endrapeculture>) danksy die insette van Rene van der Berg en Martin Viljoen van US Korporatiewe Kommunikasie. Die webwerf is daarop gemik om inligting oor die bekamping van verkrachtingskultuur te deel en bewustheid daarvan te verhoog. Dit deel inligting oor die werk van die Taakspan, lys hulpbronne en skakels, en deel inligting oor verskeie aktiwiteite en gebeure aan die US wat op hierdie tema fokus. Die webwerf bied skakels na video's, die rektor se boodskap van "Maties span saam

om verkragtingskultuur te bekamp" (sien https://www.youtube.com/watch?v=-dcc5ay_OdI), noodreaksies, veiligheids- en sekuriteitsplanne en prosedures.



7.4 Versekering van veiligheid en sekuriteit

Safety and Security: WhatsApp 082 808 2333

Veiligheid en sekuriteit spreek die mees gewelddadige deel van verkragtingskultuur aan en sluit die veilige beweging van studente sonder die vrees dat hulle die slagoffer van geweld sal word, in. Dit sluit ook gewelddadige misdaad teen almal en geweld teen vroue wat voortspruit uit 'n verkragtingskultuur, in.

Veiligheid en sekuriteit het dramaties toegeneem in verskeie gebiede in en om die Universiteit Stellenbosch. Die mobiele eenhede het hul roetes verander om op hoërisiko-gebiede soos kroë in koshuise, manlike en vroulike koshuise, die biblioteek en parkeerareas te fokus; die pendelroete en tye is uitgebrei; veilige sones is bepaal; en 'n aantal intervensies is geïnisieer wat die reaksietempo dramaties verhoog het. Die verhoogde sigbaarheid van veiligheidsmaatreëls, sekuriteitspersoneel en mobiele eenhede het 'n gevoel van veiligheid by sommige van ons studente en personeel verhoog en het in sommige gevalle misdaad verhoed. Dit is 'n voortdurende uitdaging en is altyd deel van die breër Suid-Afrikaanse realiteit – die US is nie immuun teen die wrede realiteite van misdaad en geslagsgeweld in Suid-Afrika nie.

Terwyl die soeke na privaatheid en slagoffers se wense oor kommunikasie voorheen besluite oor kommunikasie oorheers het, word kommunikasiebesluite nou geneem met inbegrip van die positiewe gevolge wat die bekendmaking van voorvalle het. Studente en personeel voel dat dit hulle besluite rondom veiligheid verbeter as hulle meer breedvoerige inligting oor voorvalle het. Dit moet egter teenoor die slagoffer/oorlewende se ervaring dat openbare kommunikasie moontlik 'n verdere skending is, gebalanseer word. 'n Verskeidenheid gebalanseerde reaksies is noodsaaklik.

Die Taakspan erken dat die verhoogde sekuriteitsaktiwiteite nie altyd noodwendig vertaal word in studente en personeel se verhoogde persepsies van en veiligheidsgevoel nie. Die toename in sekuriteit verander ook nie die verkrachtingskultuur, houdings en gedrag wat verband hou met patriargie en geslagsgeweld nie. Verkragters se vernietigende gedrag manipuleer dikwels sekuriteitsprosesse en hulle ontglip in hegtenisname.

Sekuriteit bevorder verantwoordelike gedrag ten opsigte van veiligheid binne die kampusgemeenskap. Deur insidente aan die kampusgemeenskap te kommunikeer, verhoog studente en personeel hul besluite oor veiligheid omdat hulle meer weet oor hierdie voorvalle. Om hierdie behoefte aan oop kommunikasie met die privaatheid en die wense van die slagoffer te balanseer, bly 'n voortdurende uitdaging, soos hierbo genoem.

7.5 Aktiveer e-pos toegang

'n Toegewyde e-posadres (RCTT@sun.ac.za) is geskep om studente, personeel en die gemeenskap in staat te stel om boodskappe, vrae, voorstelle en idees aan die Taakspan te stuur. Dit is gedurende 2016 bevorder en 'n aantal studente en personeel het hierdie kommunikasiemetode verkies. Twee-en-twintig gesprekke is deur middel van hierdie e-posadres gevoer. Die e-pos gesprekke wat direk na individuele Taakspanlede gestuur is, word nie hier aangeteken nie.

7.6 Betrokkenheid van die SR

Studente se betrokkenheid by die bewusmaking en die poging om 'n verskil in die US-verkrachtingskultuur te bewerkstellig, is deur die SR en verskeie studentaktiwiteitsgroepe bestuur. Dit het begin met die SR van 2014/2015, wat besluit het om vroeg in 2015 'n veldtog te loods wat die kwessie van seksuele geweld teen vroue op die kampus uitlig. Die SR van 2015/2016 het dit verder geneem met 'n werkswinkelreeks vir studenteleiers wat daarop gemik was om die bewustheid van die onderwerp in 2015 en vroeg in 2016 te kweek. Hierdie werksinkels het in die *ResEd*-werksinkels ontwikkel wat in die eerste kwartaal van die jaar deur die Eenheid vir Gelykwaardigheid aan alle studente in universiteitskoshuise en PSO-studente⁴ wat in privaatakkommodasie bly, aangebied is. Hierdie omvattende onderneming ten opsigte van die opleiding en bewusmaking sluit kleingroepopleiding, uitdagende gesprekke en verbintenisse met alle mans- en vrouekoshuise, koshuiseleierskapstrukture en PSO-groepe in. Die Eenheid vir Gelykwaardigheid van die Sentrum vir Studentevooriging en Ontwikkeling



⁴ PSO: Privaat Studenteorganisasie. PSO studente is studente wat in nie-universiteits- en privaatwonings woon, maar wat net so veel as koshuisstudente by die aktiwiteite en programme van die US gemeenskap betrokke is. PSO-studente vorm 'n kerndeel van ons studentegemeenskap en deur die PSO-sisteem het die US daarin geslaag om nie-koshuisstudente by die US gemeenskap in te sluit op maniere wat nie voorheen moontlik was nie.

(SSVO) van Studentesake het hierdie werksinkels gefasiliteer en die evaluering daarvan het 'n beduidende impak aangedui.

7.7 Implementering van Projek *Callisto*:



Die studentegroep *UNASHAMED* en die Eenheid vir Gelykwaardigheid van Studentesake se SSVO het die ontwikkeling en implementering van die Callisto-projek op ons kampus ingestel. Aangesien tot 90% van seksuele oortredings deur oortreders gepleeg word wat voorheen oortree het, maak hierdie intydse rapporteringstelsel die opsporing van hierdie oortreders moontlik. Hierdie intydse instrument is 'n elektroniese seksuele aanrandingsrapporteringstelsel wat ontwerp is om 'n meer bemagtigende rapporteringservaring vir oorlewendes te skep, owerhede van beter bewyse en data oor seksuele aanranding te voorsien, en oortreders wat weer oortree het, te identifiseer. Callisto bied aan oorlewendes 'n vertroulike en veilige manier om 'n rekord van 'n aanranding te skep wat die korrekte tyd weergee; oor rapporteringsopsies en ondersteuningshulpbronne te leer; of elektronies aan kampusowerhede te rapporteer. Dit bied aan oorlewendes die opsie om hul aanranding slegs aan te meld as iemand anders dieselfde aanvaller noem. Hierdie passingstelsel is die eerste van sy soort, en dit beteken dat oorlewendes wat nie alleen na vore wil kom nie, saam na vore kan kom. Callisto herontwerp die rapporteringsproses vanuit 'n posisie van medelye, empatie en ondersteuning vir oorlewendes, wat uiteindelik hulle bemagtig om meer beheer oor hul ervaring te hê.

7.8 KWANELE ENUF-veldtog

Kwanele Enuf is 'n landwyse veldtog onder leiding van Andy Kawa. Die veldtog fokus daarop om die stilte rondom geslagsgebaseerde geweld te verbreek, om gesprekke oor die uitwerking wat geslagsgebaseerde geweld op die samelewing het, te begin, en organisasie-spesifieke reaksies en oplossings vir die uitdaging te vind. Die doel van die veldtog is om 'n al hoe veiliger Suid-Afrika te ontwikkel met geen toleransie vir geslagsgebaseerde geweld nie.



Me Kawa is genooi om verskeie rolspelers aan die Universiteit Stellenbosch by die SSVO aan te spreek en sy het op 16 Februarie 2017 die kampus besoek. Hierdie rolspelers sluit kollegas van die Transformasiekantoor, koshuise, Eenheid vir Gelykwaardigheid en verskeie ander kollegas in. Die eerste bespreking het die moontlikheid ondersoek om die veldtog aan die Universiteit Stellenbosch bekend te stel en die veldtog jaarliks met openbare betrokkenheid te herhaal.

8. Voorvalle en getal

Die opdrag het vereis dat die Taakspan die voorvalle wat binne die US-stelsel gerapporteer is, monitor en daarvoor reflekteer. Hierdie afdeling is die uitvoering daarvan.

Daar word aangevoer dat enige syfer of getal wat voorvalle aandui, nie die omvang van geslagsgeweld en die verkrachtingskultuur werklik weerspieël nie en slegs een weerspieëling van geslagsgeweld aan die US en in Suid-Afrika is.

Redes waarom slagoffers/oorlewendes verkies om nie 'n voorval te rapporteer nie, sluit 'n bevooroordeelde regstelsel, brutale mediese prosedures, die geloof dat 'n verkrachtingslagoffer/-oorlewende 'bederfde goedere' is, die vrees vir hertraumatisering, en dat hulle nie geglo word nie, in. Ander redes sluit die skande rondom afspraakverkragting (date rape) in, asook die proses om sin te maak van die baie komplekse lae wat hierdie tipe verkragting ondersteun. Vir baie slagoffers/oorlewendes kom verkragting binne die grense van 'n betroubare en intieme verhouding voor. Dit is veral verkragting binne die konteks van sosialisering, bekende verhoudings en portuurgroepe wat kommerwekkend is en dit beklemtoon die kompleksiteit wat geslagsgeweld ondersteun en skep geweldige uitdagings vir die slagoffer/oorlewende om te hanteer. Hierdie dade van geweld, ingebed in verhoudings, gaan grotendeels ongerapporteer en bly deel van die stil en gebroke wese van ons samelewing.

Nog 'n rede waarom enige getal wat die voorkoms van voorvalle probeer weergee net 'n klein deeltjie van die geslagsgeweld-werklikheid is, is dat baie van die voorvalle nie genoeg

konkrete bewyse oplewer nie, maar vlugtig, virtueel of kortstondig bly. Hierdie sluit teistering, dwang, intimidasie, betasting, uitskel, objektivering en sielkundige geweld, in.

Die Taakspan het hierdie aspek bespreek en besluit om nie gebeurtenisse en voorvalle in die algemeen te lys nie, maar om slegs 'n paar van die voorvalle wat openbare kennis geword het en media aandag gekry het, te bespreek. Hierdie gevalle word kortliks hieronder beskryf.

8.1 Seksuele aanranding (verkragting)

Gedurende 2016 is vier (4) voorvalle van seksuele aanranding en/of verkragting aan Stellenbosch Kampussekuriteit gerapporteer. Twee voorvalle wat hieronder genoem word het wydverspreide media-aandag getrek. Ons het besluit om nie hierdie sake breedvoerig hier te bespreek nie aangesien ons nie ons rol as verslaggewers van voorvalle sien nie, maar ons wil tog na hierdie voorvalle verwys ter ere van die vroue wat dit verduur het.

Die voorvalle is gedurende Februarie, April en Oktober aangemeld. Hierdie voorvalle het voor Harmonie-koshuis, die parkeerarea langs Heemstede koshuis, die US Geologie-gebou, en Goldfields koshuis plaasgevind.

Al die slagoffers wat die voorvalle gerapporteer het, was vroue. In drie van die vier gevalle was die aanvaller aan die slagoffer bekend. Drie voorvalle het op 'n Saterdag plaasgevind en een op 'n Dinsdag. Al die voorvalle het gedurende die vroeë oggendure plaasgevind. Arrestasies is in drie van die vier gevalle gemaak en in twee van die vier gevalle is manlike studente gearresteer en dissiplinêre stappe is teen hulle geneem. Al vier sake word steeds deur die polisie ondersoek.

8.2 Seksuele teistering

Gedurende 2016 is altesaam twintig gevalle van teistering by Stellenbosch Kampussekuriteit gerapporteer, waarvan twaalf as seksuele teistering geklassifiseer was. Die meeste seksuele teisteringsgevalle sluit slagoffers se rapportering van onvanpaste aanraking en/of dat hulle oor 'n tydperk op 'n onvanpaste manier aangespreek is. Slagoffers was nie gretig om hierdie sake aan die plaaslike polisie te rapporteer nie en in sommige gevalle het hulle verklaar dat hulle dit slegs onder Kampussekuriteit se aandag wou bring.

8.3 Opsomming

Elke voorval het sy eie omstandighede gehad van wie, wanneer, waarom, waar, wat en hoe die voorval plaasgevind het. Dit is waarskynlik dat hierdie verslae nie die ware weerspieëling van seksuele misdade op die kampus is nie en dat baie slagoffers/oorlewendes nie insidente soos seksuele aanranding en/of teistering aan Kampussekuriteit gerapporteer het nie. Dit beklemtoon die feit dat verkrachtingskultuur nie oor individuele voorvalle gaan nie, maar hoe 'n kultuur tot individuele voorvalle bydra.

9. Prosesse en protokolle

Die prosedures en protokolle wat 'n instelling in staat stel om op geweld en geslagsgeweld te reageer, speel 'n belangrike rol om die oortreders effektief te identifiseer en op slagoffers/oorlewendes se behoeftes te reageer. Die Universiteit Stellenbosch het breedvoerige en uitgebreide beleid en prosedures wat institusionele reaksies rig. Hierdie reaksies is versprei oor 'n aantal verantwoordelikhedsentrums.

9.1 Noodrappoteringsprotokol

Die standaardprosedures van hoe 'n noodgeval of krisis deur die verskillende rolspelers van die Universiteit Stellenbosch hanteer word, kan in Bylaag 6 gesien word. Afhange van die tipe voorval, word verskeie rolspelers tot aksie geroep. Reaksies op seksuele geweld en verkragting is die verantwoordelikheid van verskeie entiteite – waarvan die eerste persone wat na die rapportering van 'n insident reageer, óf kampussekuriteit óf die Sentrum vir Studentevoorigting en –Ontwikkeling (SSVO) se 24-uur-krisislyn is. Gedurende die dag is die SSVO verantwoordelik vir die bestuur van alle krisisse. ER24, 'n eksterne diensverskaffer, is in 'n 2017 loodsprojek gekontrakteer om alle krisisse, hetsy medies, trauma of sielkundig, tussen 16:00 tot 08:00 die volgende oggend te bestuur. Dit is 'n poging om 'n geïntegreerde krisisdienst in samewerking met die SSVO sowel as Kampusgesondheidsdienste daar te stel. Afhange van die aard van die krisis sal die betrokke mediese nooddienst na die toneel gestuur word.

Die Departement vir Veiligheid en Sekuriteit is verantwoordelik vir verslagdoening en reaksie in terme van arrestasies en ondersoeke. Die huidige proses by Kampussekuriteit wanneer 'n voorval van seksuele aanranding gerapporteer word, is die volgende: Traumaberaders of sielkundiges word dadelik gekontak, daarna word die slagoffer aangeraai om 'n klag by die plaaslike polisie aanhangig te maak. Die slagoffer ontvang ondersteuning, hetsy deur ER24-traumaberaders, US-sielkundiges en/of Kampussekuriteit gedurende die hele prosedure van klaglegging by die polisie. In gevalle waar 'n kriminele klag gelê word, ondersteun Kampussekuriteit die polisie in hul ondersoek. Die slagoffer ontvang emosionele en sielkundige ondersteuning van die SSVO na die proses van rapportering sowel as enige ander ondersteuning wat benodig word.

9.2 Ernstige Voorvalvorm

Een van die uitdagings met voorvalrapportering is dat statistieke nie op een sentrale punt afgeneem word nie. Dit maak dit redelik uitdagend om tendense op te tel, pro-aktief op te tree en die proses te bestuur. Die US Ernstige Voorvalvorm (Bylaag 7) stel die primêre respondent in staat om data in een formaat vas te lê. Operasioneel gesproke sal alle prosedures soos gewoonlik uitgevoer word, maar hierdie vorm sal die primêre rolspelers, wat by ernstige insidente betrokke is, in staat stel om beter te kommunikeer, reaksies te

koördineer, by insidente in te gryp, en die vermoë hê om meer akkuraat oor voorvalle op kampus te rapporteer. Hierdie is 'n maandelikse verslagdoeningstelsel - eerstens aan dr. Birgit Schreiber (Senior Direkteur: Studentesake) en dan aan professor Arnold Schoonwinkel (VR L&O). Alle data word deur dr Munita Dunn-Coetzee (Direkteur SSVO) versamel. Dit is 'n praktiese manier waarop die Verkragtingskultuurtaakspan die konsolidasie van data ondersteun om sodoende rolspelers by te staan om nouer saam te werk, asook moontlike tendense op die kampus op te tel.

9.3 Huidige verslagdoeningstruktuur by die Eenheid vir Gelykwaardigheid

Die *Beleid oor Onbillike Diskriminasie en Teistering* is in September 2016 deur die US Raad goedgekeur (Bylae 8). Een van die praktiese uitings van hierdie beleid was die vestiging van die Eenheid van Gelykwaardigheid by die Sentrum vir Studentevoorigting en -Ontwikkeling, Afdeling Studentesake. Die doel van hierdie beleid is om die beginsels en bepalinge daar te stel wat onbillike diskriminasie van personeel en studente aan die US aanspreek, om sodoende te verseker dat gepaste meganismes bestaan om diegene wat aan onbillike diskriminasie onderwerp word, te ondersteun; om te verseker dat positiewe stappe geneem word om gevalle van onbillike diskriminasie te voorkom; en om personeel en studente teen sodanige diskriminasie te beskerm. Hierdie beleid poog om gelyke geleenthede vir sukses deur gepaste strukture en praktyke te bevorder. Hierdie beleid bied 'n raamwerk wat gelykheid bevorder en onbillike diskriminasie voorkom en aanspreek. Die Eenheid van Gelykwaardigheid bevorder groepsoptrede vir sosiale geregtigheid en diskoers ten opsigte van sosiale asimmetrieë aan die US, gegrond op die feit dat ons 'n proses van billikheid moet gebruik om groter gemeenskapsgelykheid te bevorder. Die Eenheid van Gelykwaardigheid koördineer, onderrig en verhoog bewustheid rondom seksualiteit, geslag, MIV/vigs en teen-diskriminasie in vennootskap met relevante kampusstrukture. Sien Bylaag 9 vir die proses om 'n klagte by die Eenheid van Gelykwaardigheid te lê.

Bylaag 10 illustreer die verskillende rolle van die Eenheid van Gelykwaardigheid, asook hoe om sake van viktimisering, teistering, seksuele teistering en diskriminasie aan te spreek. Die Eenheid het 'n ondersteunende en herstellende funksie om maatskaplike geregtighedsaangeleenthede aan te spreek. Een van die belangrikste fokusareas van die Eenheid van Gelykwaardigheid is die vestiging van 'n herstellende geregtigheidskultuur op kampus. Bemiddeling word beskou as een van die gekose maniere om sake te hanteer, in gevalle waar dit van toepassing is en toepaslik kan wees. Bemiddeling is 'n vrywillige, vertroulike, eenmalige fasilitering van kommunikasie tussen twee partye (direk of indirek) deur 'n opgeleide bemiddelaar, met die doel om 'n vriendelike oplossing vir enige konflik of geskil op grond van die beginsel van gedeelde menslikheid te vind. Die Eenheid van Gelykwaardigheid het onlangs berig dat bemiddeling as alternatiewe geskilbeslegtingsmeganisme 'n sukseskoers van 100% behaal het om vriendelike

ooreenkomste tussen partye in konflik te bereik. Dit moet egter beklemtoon word dat bemiddeling slegs een intervensie vir seksuele en geslagsgeweld is. Verkragting is 'n kriminele oortreding en voorvalle van verkragting is dus deel van kriminele vervolging en die regstelsel.

10. Verkragtingskultuur en diensbillikheid

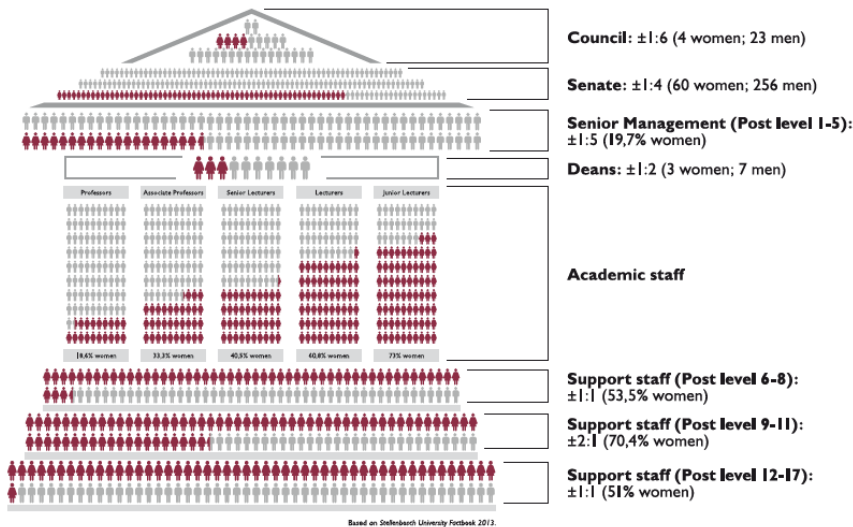
Op 'n simboliese vlak weerspieël institusionele kulture hul verbintenis tot geslagsgelykheid. Terwyl geslagsgelykheid nie net oor getalle kan handel nie, toon die indiensneming van vroue in topbestuur 'n verbintenis om die onderverteenvoordiging van vroue op dié vlak uit te wis en ook aan die vereistes van die Diensbillikheidswet, wat vroue as 'n groep vir regstellende aksie benoem, te voldoen.

Waar daar meer vroue in gesagsposisies is, kan hulle as rolmodelle vir vroulike personeel en studente optree en sodra 'n breekgrens bereik is (ongeveer 33%), begin institusionele kulture verander om die behoeftes van spesifieke groepe te akkommodeer – soos in die geval van vroue. Die sigbaarheid van vroue en die behandeling van vroue as gelykes sal 'n impak hê om verkragtingskultuur, seksuele teistering en seksuele geweld te verminder omdat verskeie stemme daarteen praat.

Ongelukkig is daar net een vrou, 'n onlangse aanstelling, op die uitvoerende bestuur op Stellenbosch. Dit vergelyk swak met ander universiteite. Ander aspekte van diversiteit soos ras is ook onderverteenvoordig en die kruispunt tussen ras en geslag bly 'n uitdaging. Die US moet dus poog om die demografiese samestelling van uitvoerende bestuur te verander en meer vroue, en spesifiek swart vroue, aan te stel.

Hieronder word die demografie van 2014 weergegee – van waar vroue tans staan ten opsigte van die posisies wat hulle beklee by die Universiteit Stellenbosch. Sedertdien was daar min veranderinge aan hierdie grafika gemaak. Daar is nou vyf vroue op die Raad met ander klein verbeteringtjies in getalle.

Daar moet baie meer gedoen word om gelykheid te bereik en 'n manlik-oorheersende institusionele kultuur te verander.



11. Koshuise en luister-, leef- en leerruimtes

Wanneer enige aspek van 'n kultuur by die Universiteit onder die kollig geplaas word, sal baie se gedagtes na koshuise gaan. In geen spesifieke volgorde nie is die redes eerstens dat die Universiteit Stellenbosch as 'n residensiële universiteit ontwikkel het en dit nog steeds in sy 'DNA geskryf staan' en daarom het die koshuise 'n wesentliche invloed op die kampuskultuur. Tweedens is dit duidelik te verstane uit politieke ekonomie dat 'n klein, goed georganiseerde groep 'n groter invloed op kultuur sal hê as 'n groot, ongeorganiseerde groep. Die struktuur van koshuise op kampus verhoog dus hul invloed. Derdens is dit redelik logies dat heersende kultuurnorme van die breër samelewing in koshuise weerspieël sal word. As die kwessie 'n patriargale kultuur is, word dit ook weerspieël in die manier waarop die koshuise gestruktureer word in enkelgeslagkoshuise en 'n konsentrasie van daardie kultuur in die koshuise sal dus gevind word. In die manlike koshuise sal mens 'n konsentrasies van die houdings vind wat mans in 'n bevoorregte posisie in die samelewing plaas terwyl jy in vroulike koshuise 'n konsentrasie van die houding sal vind wat die posisie van vroue in 'n patriargale samelewing aanvaar. Dus, koshuise weerspieël hierdie konsentrasie van houdings. Hierdie konsentrasie van houdings word dikwels verkeerd gelees as die oorsaak van die kultuur in plaas van 'n weerspieëling van die kultuur. Die verdeling in enkelgeslagstrukture is nie net 'n kenmerk van die koshuis nie, maar dit is ook 'n kenmerk van die meeste PSO-strukture.

'n Verandering in die kultuur in koshuise sal 'n beduidende impak hê op die kultuur van die kampus. In dié opsig is die koshuise (en PSO-strukture) 'n goeie plek om die onderrig- en opleidingspogings wat kultuur kan verander, te fokus, maar diestrukturele kwessies wat die produk van 'n patriargale samelewing is, moet ook verander word.

Met betrekking tot die strukturele kwessies is 'n verandering aangebring deur die kluster-inisiatief te vorm wat mans en vroue op gelyke voet ten opsigte van geleenthede in leierskap en besluitneming plaas. Die kluster-inisiatief het ook sy waarde getoon in die vele verkrachtingskultuur-gesprekke wat in klusters plaasgevind het.

Die taakgroep het kennis geneem van die geweldige poging wat reeds aangewend is om die praktyke van die kampuskultuur te verander, veral die gebruike en houdings rondom "skakels" en ander gebeurtenisse onder studente waar verkrachtingskultuur uitdrukking kry en manifesteer. Dit is belangrik om te onthou dat die verandering van die praktyke rondom "skakels" 'n poging is om 'n situasieprobleem (die struktuur van enkelgeslagskoshuise) op te los deur 'n opvoedkundige poging – dit sal beperkte sukses hê. Die fokus moet wees op hoe hierdie "skakels" gebruik kan word vir onderrig- en opleiding om verandering in verkrachtingskultuur mee te werk.

Om 'n akkurate prentjie van die kampus se verkrachtingskultuur-klimaat te kry, is 'n kampus-klimaatopname-instrument deur die taakspan ontwikkel. Hierdie instrument sal in die toekoms deur die Eenheid van Gelykwaardigheid gebruik word om die kampusklimaat te meet, met spesiale fokus op hoe dit in die koshuise en PSO-omgewings manifesteer. Dit sal 'n meer gerigte reaksie lei. Wat in gedagte gehou moet word is dat die Universiteit Stellenbosch nie die kampus verkrachtingskultuur vir eens en vir altyd kan oplos nie. Dit geld vir alle US kampusse soos Bellville, Saldanha, Tygerberg en ander satellietomgewings. Soos studente deur die kampus beweeg en hulle 'n nuwe kultuur internaliseer, beweeg hulle aan en word vervang deur 'n nuwe kohort studente uit 'n dwarsnit van die samelewing wat 'n etos deurdrenk van 'n patriargale kultuur van hul skole en families saambring.

In koshuise vind die opleiding van studente rakende verkrachtingskultuur nou ook uiting in die werkswinkels wat deel vorm van die ResEd-werkswinkels, soos vroeër in die verslag genoem.

Die verhoogde aandag en bewustheid op verkrachtingskultuur (insluitend die werk van die Taakspan) het 'n reeks werkswinkels en kritiese betrokkenheidsbesprekings oor die definisie van verkrachtingskultuur, hiper-manlikheid en die omstander-effek tot gevolg gehad. Verskeie werkswinkels oor verkrachtingskultuur, alkoholgebruik en die omstander-effek is ook in 2017 as deel van die residensiële onderrigprogram ontwikkel en die vertonings van die dokumentêre "*The Hunting Ground*" is gebruik as 'n besprekingsinstrument vir kritiese betrokkenheid. Daar is 'n behoefte aan toegewyde kapasiteit en hulpbronne om opleiding en ervaringsleerintervensies wat spesifiek vir mans ontwerp is, te ondersteun, waar groot getalle mans bereik kan word en verder as verwelkoming en kritiese betrokkenheidsbesprekings kan vorder. Dit moet die huidige goeie praktyke en navorsingsbevindings wat strategieë spesifiek vir mans, veral mans wat moeilik bereik kan word, insluit. Die toevallige gevolg van die huidige vroulik-gefokusde benadering is dat ons belangrike geleenthede misloop om 'n volgende

generasie manlike leiers te lei om bondgenote te word in die transformasie van verkrachtingskultuur. Opleidingsintervensies wat studente en personeel teiken moet volgehou word verby krisisperiodes om sleutelleierskapbevoegdhede in vroue en mans te bou sodat ons die institusionele kultuur kan verskuif en die veranderinge binne die US en verder kan onderhou.

12. Lesse

Hierdie afdeling bevat 'n paar van die lesse en kommentaar wat die aanbevelings onderbou:

1. Universiteite is 'n wêreld in die klein van die samelewing en personeel en studente bring gesindhede en gedrag wat hulle in hul huise, skole en ander omgewings geleer het voordat hulle by die US aangekom het. Hierdie begrip moet ingesluit word in ons werk om gegradueerdes te ontwikkel wat die breër Suid-Afrikaanse kultuur kan verander.
2. Die Kurrikulum, akademië en fakulteite kan meer eksplisiet en effektief aan hul rol en verantwoordelikheid rondom die bekamping van verkrachtingskultuur werk.
3. Om verandering in sosiale ruimtes teweeg te bring is net so belangrik as om verandering in akademiese en administratiewe ruimtes te beïnvloed;
4. Kampuskulture kan nie hanteer word deur slegs individuele klagtes en voorvalle te hanteer nie;
5. Praktise in koshuise, fakulteite en personeel- en studentegemeenskappe wat verkrachtingskultuur, geslagsgeweld en patriargale houdings handhaaf en bevorder, moet aangespreek word;
6. Universiteite moet proaktief nie terugwerkend optree nie en moet fokus op deurlopende selfrefleksie om kultuur te verander;
7. Elke persoon dra daaglikse persoonlike verantwoordelikheid om die kultuur te verander;
8. Deurlopende opleiding van studente en personeel is nodig om bewusmaking van verkrachtingskultuur te bewerkstellig;
9. Daar moet kommunikasie aan universiteitsgemeenskappe wees oor die uitkoms van gevalle van seksuele teistering wat hanteer is, andersins stook dit persepsies dat min gedoen word; dit ontmoedig slagoffers/oorlewendes wat moontlik meer gereedlik sal rapporteer as hulle die gevoel het dat dit 'n verskil maak;
10. Die bou van strategiese vennootskappe oor die kampus is belangrik;
11. Groot gebeure wat die US se posisie teenoor verkrachtingskultuur verklaar, is belangrik;
12. Vennootskappe met belanghebbendes in die dorp (soos die klubs en restaurante, mediese distriksgeneeshere, ondersoekende en vervolgingspersoneel, en kantore van relevante owerhede, ens.) moet nagestreef word. Dit sluit vennootskappe met belanghebbendes soos akademië in diens van die provinsie (byvoorbeeld by die Fakulteit Gesondheidswetenskappe kampus) of diensverskaffers regoor die US, in.

13. Aanbevelings

Verkrachtingskultuur is die stel oortuigings, houdings en gedrag wat betrokke is by deurdringende geslagsgeweld en verkragting. Die doel van die aanbevelings is om gedrag, oortuigings en houdings van studente en personeel, sowel as die instelling as geheel, sodanig te verander dat dit bydra tot die doelwitte om verkrachtingskultuur te bekamp.

Ons besef dat ons studente en personeel problematiese kulture uit hul gesinne, skole, persoonlike geskiedenis, ervarings en die samelewing bring wanneer hulle die US-gemeenskap betree. Suid-Afrikaanse kultuur en maatskaplike norme speel af in die mikrokosmos van die US.

Die doel van enige universiteit en die US spesifiek is dus tweeledig: Eerstens, om bewustheid van die heersende kultuur te skep en om die huidige kultuur by die US te verander; tweedens, om graduandi te ontwikkel om agente van verandering te wees wat geslagsongeregtighede en asimmetrieë, geslagsgeweld en verkrachtingskultuur erken wanneer hulle die US verlaat en by die breër Suid-Afrikaanse samelewing aansluit. Ons poog om gegradueerdes te ontwikkel wat effektief betrokke raak in aanvaarbare maniere om die samelewing volhoubaar te verander tot almal se voordeel, en sodoende by te dra tot die bekamping van verkrachtingskultuur.

Die doelstellings van die aanbevelings is:

1. Hervorming van die US omgewing, kultuur en klimaat;
2. Heropvoeding van US leierskap, studente en personeel;
3. Fasilitering van studente om agente van verandering in die samelewing buite die US te wees.

Vir hierdie doel word ons aanbevelings in drie hoofareas verdeel: Monitering, US leierskap en US studente en personeel:

13.1 Monitering

- 1.1. Verkrachtingskultuur en relevante aanwysers moet uitdruklik gedefinieer en gemonitor word oor tyd;
- 1.2. Ons stel voor om hierdie moniteringsfunksie binne die Eenheid van Gelykwaardigheid in die Sentrum vir Studentevoorigting en -steun in Studentesake te plaas;
- 1.3. Alle kampusse moet gemonitor word vir kultuur en klimaat, met die doel om te bevestig wat werk en om die gapings te oorbrug op die gebiede wat nie tot die bekamping van verkrachtingskultuur bydra nie en/of wat hindernisse tot bekamping skep;

- 1.4. Hierdie funksie behels die monitering van die klimaat op kampus, onder studente en personeel, met behulp van 'n jaarlikse klimaatopname wat geslagsgeweld en verkrachtingskultuur monitor.
- 1.5. 'n Klimaatopname is reeds by die US ontwikkel en behoort vir hierdie doel oor alle studente-areas, kampusse en onder personeel gebruik te word;
- 1.6. Hulpbronne (fisiese, menslik en finansiëel) moet beskikbaar gestel word om hierdie funksie te aktiveer. Die Eenheid van Gelykwaardigheid (SSVO) sal 'n begroting voorstel en befondsing aanvra om hierdie funksie te vervul;
- 1.7. Die gegenereerde verkrachtingskultuur-klimaatverslag sal jaarliks aan die RBS ter tafel gelê word en implikasies kan verdere gevolge vir die US hê;
- 1.8. So 'n verkrachtingskultuur- en geslagsgeweldmoniteringskomitee moet onder voorsitterskap van die Rektor of afgevaardigde staan. Hierdie komitee moet die implementering van die aanbevelings van hierdie verslag monitor en moet twee keer per jaar aan die RBS verslag doen en 'n openbare verslaggewingsmeganisme wees;
- 1.9. Hierdie verkrachtingskultuur- en geslagsgeweldmoniteringskomitee moet met ander moniteringskomitees en -funksies op die kampus saamwerk.

13.2 Leierskapsverbintenis tot kultuurverandering

- 1.1. Volgens Bailey (2010) is leierskapsverbintenis (ook bekend as 'top-down') saam met 'n voetsoolvlakbenaderings (ook bekend as 'bottom-up') kragtige intervensies vir kultuur en klimaatsverandering;
- 1.2. Leierskapsverbintenis verwys na die rol van die US se leierskap om kwessies van geslagsgeweld en verkrachtingskwessies aan te spreek deur modellering, kultuur skepping en leiding deur die voorbeeld wat hulle stel;
- 1.3. US leierskap behoort bekamping van verkrachtingskultuur as eksplisiete tema by die strategiese planne vir die verskillende verantwoordelikhedsentrums oor die US in te sluit;
- 1.4. US leierskap moet opleidingswerkswinkels bywoon oor die transformasie van verkrachtingskultuur om hierdie verandering effektief te lei. Hierdie opleidingsprogramme moet vir alle US leierskap, bestuur, personeel en akademië verpligtend wees en oor tyd volgehou word;
- 1.5. US leierskap behoort
 - 1.5.1. effektiewe implementering van protokolle wat met verkrachtingskultuur geassosieer word, monitor;
 - 1.5.2. geslagsvooroordeel en geslagsasimmetrie binne sy/haar verantwoordelikhedsentrum en binne menslike hulpbronskapasiteit aan te spreek;
 - 1.5.3. geslagswanbalanse in senior posisies aan te spreek;

- 1.5.4. 'n verbintenis te maak dat die US een belangrike en openbare gebeurtenis of aktiwiteit per jaar onderneem wat bydra tot die uitdaging van verkragtingskultuur;
- 1.5.5. daartoe verbind om verkragtingskultuur in alle verantwoordelikhedsentrums te monitor deur te verseker dat alle personeel jaarlikse transformasie- en verkragtingskultuur-werkswinkels bywoon;
- 1.5.6. hulle te verbind tot die ontwerp en implementering van 'n beloning- en erkenningsmeganisme vir studente- en personeelgemeenskappe wat innoverende strategieë implementeer om verkragtingskultuur aan te spreek of diegene wat hulle daartoe verbind om studente en personeel doeltreffend te betrek om verkragtingskultuur te verander;

13.3 Voetsoolvlaktoewyding tot kultuurverandering

- 1.1. Volgens Bailey (2010) vereis die benadering om die kultuur te verander dat alle personeel, bestuur, akademici en studente hulself verbind om hul oortuigings, houdings en gedrag te heroorweeg en om dit te ondersoek vir kwessies rakende geslagsgeweld en verkragtingskultuur;
- 1.2. Geleentheid moet geskep word vir elke personeellid (akademiese dosent en navorser, sekuriteits-, veiligheids-, dissiplinêre personeel, ondersoekbeamptes, administrasie- en ondersteuningspersoneel, ens.) om werksinkels oor die transformasie van verkragtingskultuur by te woon en om hierdie verandering effektief te lei;
- 1.3. Geleenthede moet geskep word vir elke student om werksinkels by te woon oor die transformasie van verkragtingskultuur en om hierdie verandering effektief te lei;
- 1.4. Geleentheid moet geskep word binne geïnstusionaliseerde programme soos die US Verwelkomingsprogram en die induksie van nuwe werknemers sodat die veranderingskultuur wat deur hierdie aanbeveling beoog word, deel word van die verwelkoming van nuwe studente en personeel;
- 1.5. Geleenthede moet geskep word vir alle koshuise, PSO's, studenteieiers en opleidingsfasiliteerders om opleiding oor die bekamping van verkragtingskultuur te ontvang;
- 1.6. Verkragtingskwessies behoort deel te vorm van die Akademiese Burgerskap in Afrika-kursus wat van studente verwag word om voor afstudering te voltooi;
- 1.7. Die Eenheid van Gelykwaardigheid en die Transformasiekantoor sal 'n begroting voorstel en befondsing aanvra om hierdie funksie te vervul;
- 1.8. Verkragtingskultuur-onderrig, sensitiseringsmateriaal en -programme moet ontwikkel word en moet fokus op:

- 1.8.1. mans en kwessies rondom manlikheid en patriargie;
 - 1.8.2. omstander-rol en -gedrag;
 - 1.8.3. sosiale media, aanlyn kommunikasie en e-media;
 - 1.8.4. bevordering van kennis en toepassing van beleid en prosedures;
 - 1.8.5. inkomende eerstejaarstudente om studente in die gewenste klimaat aan die US te heronderrig;
 - 1.8.6. nuut-aangestelde personeel om personeel weer in die gewenste klimaat aan die US te heronderrig;
- 1.9. Deur die bekamping van verkrachtingskultuur-strategieë in te sluit in elke strategiese plan van elke verantwoordelike sentrum by die US, moet elke fakulteit en diensomgewing spesifieke meganisme in plek hê wat die bekamping van verkrachtingskultuur aanspreek;
 - 1.10. Koshuise, gemeenskappe en PSO's moet programme, intervensies en aktiwiteite ontwikkel om verkrachtingskultuur te bekamp met spesifieke verwysing na modevertonings, skoonheidswedstryde en ander verwante sosiale geleenthede wat vroue objektiveer. Daarbenewens moet daar veral gefokus word op die verwelkomingspraktyke wat vroue kan objektiveer en verkrachtingskultuur normaliseer.
 - 1.11. Sportomgewings behoort programme, intervensies en aktiwiteite te ontwikkel wat verkrachtingskultuur beveg, met spesifieke verwysing na die praktyk van sportkultuur, rasielers en ander praktyke wat vroue objektiveer.
 - 1.12. Studenteleierskap en die SR behoort programme, intervensies en aktiwiteite te ontwikkel wat verkrachtingskultuur beveg, met spesifieke verwysing na studenteleiersopleiding en om die hele studentepopulasie te betrek;
 - 1.13. Die US behoort voorspraakgroepe te versterk; groepe soos die Vroueforum, Unashamed, Kwanele, studenteverenigings, belangegroepe en aktivistegroepe, insluitend individue, projekte, inisiatiewe, intervensies en intensies deur middel van befondsing, opleidingsondersteuning, intydse blootstelling en verskeie ander meganismes.
 - 1.14. Die Rektor–Burgemeesterforum moet verkrachtingskultuur as 'n staande item insluit, insluitende verwante kwessies van transformasie van alkoholveiligheid en kwessies ten opsigte van klubs en kroeë in die breër Stellenbosch-gemeenskap;
 - 1.15. Die Eenheid van Gelykwaardigheid en Transformasie-eenheid moet gereelde verkrachtingskultuur-universiteitsimposiums aanbied om op hoogte te bly van die nuutste navorsing, kampusveldtogte en om by ander instansies leer om die doelwitte van verkrachtingskultuur-bekamping te ondersteun;
 - 1.16. Die US Dissiplinêre Departement moet die dissiplinêre kode hersien om voorsiening te maak vir eksplisiete sanksies vir seksuele teistering. Daarbenewens moet spesiale

sensitiwiteitsopleiding verpligtend wees vir personeel wat met verslae oor geslagsgeweld werk.

14. Gevolgtrekking

Om verkrachtingskultuur te verander is 'n spanpoging wat die houdings, oortuigings en gedrag in ons samelewing en kultuur probeer bekamp. Dit is 'n groot taak wat eksplisiete toewyding en 'n opsetlike houding deur ons US-leierskap en elke persoon, student en personeellid binne ons US-omgewing vereis.

Deur hierdie begrip en die gedeelde verantwoordelikheid vir die bekamping van verkrachtingskultuur kan ons hoop om studente en graduandi te ontwikkel wat agente vir veranderings in die breër Suid-Afrikaanse samelewing sal word en aktief sal bydra tot Suid-Afrika se bekamping van verkrachtingskultuur.

15. Verwysings

- Bailey, T. (2010). *The research-policy nexus: Mapping the terrain of the literature*. Centre for Higher Education Transformation (CHET), Kaapstad, Suid-Afrika.
- Bennett, J., Gouws, A., Kritzinger, A., Hames, M., Tidimane, Chris. (2007). 'Gender is over': Researching the implementation of sexual harassment policies in southern African Higher Education. *Feminist Africa*, 8, pp. 83-95.
- Draft Instrument for Measuring Campus Climate Related to Sexual Assault – verkry van www.notalone.gov
- Gouws, A., Kritzinger, A. (2007). Dealing with sexual harassment at institutions of higher learning: Policy implementation at a South African University. *South African Journal of Higher Education*, 21(1), pp 68-84.
- Joubert, P., van Wyk, C., Rothmann, S. (2010). The effectiveness of sexual harassment policies and procedures at higher education institutions in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 9(1). DOI 10.4102/sajhrm.v9i1.310
- Krakauer, J. (2015). *Missoula*. Anchor Books. Penguin Random House, New York.
- Lyon, F., Sepulveda, L. (2009). Mapping social enterprise: past approaches, challenges and future directions. *Social Enterprise Journal*, 5(1), 83-94. DOI 10.1108/1750861090956426
- Resource Guide to Prevent and Improve the Response to Sexual Violence at College and Universities – verkry van www.notalone.gov
- The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault – April 2014.



BYLAAG 1: MEMORANDUM AAN TAAKSPAN

 <p>UNIVERSITEIT•STELLENBOSCH•UNIVERSITY jou kennisvennoot•your knowledge partner</p>	<p>MEMORANDUM</p> <p>Kantoor van die Viserektor (Leer & Onderrig)</p> <p>Tel: (021)808-1609 Faks: (021)808-3714 e-PCS: schoornw@sun.ac.za</p>
<p>Aan: Genomineerdes Universiteit Stellenbosch</p> <p>Van: Prof Arnold Schoonwinkel Viserektor (Leer & Onderrig)</p> <p>Insake: Taakspan: Beweerde seksuele oortredings / Task Team on Alleged Sexual Offences</p> <p>Datum: 9 Maart 2016</p>	

Beste kollegas

Die RBS het besluit om, as 'n saak van dringendheid, 'n taakgroep [Task Team on Alleged Sexual Offences] in die lewe te roep om die beweerde verkragtingskultuur by die US te ondersoek. Daar is voorgestel dat Birgit Schreiber die sameroeper sal wees, met ander lede Pieter Kloppers, Munita Dunn Cootzoo, Kara Meiring (SR), Amanda Gouws, Nicolette van den Eijkel, Viljoen van der Walt, Pierre Viviers, Gerhard Lipp of Danie Roux.

Die werkopdrag is dat die taakgroep ondersoek instel na o.a. insidente wat gerapporteer is, aantygings wat gemaak word en werkswyses om insidente van seksuele geweld te voorkom.

Ek vertrou dat dit vir julle moontlik sal wees om op die taakgroep te dien. RSVP asseblief so spoedig moontlik na Maretha Joyce, mjoyce@sun.ac.za.

Met dank en vriendelike groete



Prof Arnold Schoonwinkel
Viserektor (Leer en Onderrig)

BYLAAG 2: REKTOR SE BRIEF AAN DIE US GEMEENSKAP

4 April 2016

Dear Colleagues and Students

On Saturday morning our University community woke up yet again to the sad news of the reported rape of one of our female students. As a community we are appalled and shocked by the gender violence perpetrated within our society. Such events leave deep scars and words cannot express the outrage at perpetrators who continue to terrorise our communities. As a campus, town and even a national community we need to work together, even harder and more coordinated to create communities where women can feel safe and are not exposed to disrespect and violent crimes. Our thoughts are with the student, her family and friends, as well as her fellow residents, and we appeal to our campus community to respect their privacy. **CAMPUS SAFETY** The safety of our students and staff is a primary concern and many millions of rand have been spent on safety and security measures over the past few years, especially after the sharp increase in street robberies in 2014. As an institution we want to offer our students a safe and crime-free university town to roam about unrestricted, but with rising crime statistics in our country, this is just not possible. Despite the various initiatives listed below, the open campus and constantly changing security situation in the country, pose a specific challenge. Over the last few years SU has:

- discontinued exams and tests at night;
- instituted a shuttle service on campus and surrounds, as well as a pedestrian escort service that is available at night;
- doubled the number of guards patrolling the primary routes on campus;
- upgraded pedestrian routes;
- rolled out a vast street camera network;
- established safety kiosks on campus;
- increased the visibility of security officers, patrol vehicles and motorcycles;
- started creating security zones such as the one on the Rooiplein, where a mast with cameras and lights has been erected;
- increased the use of technology, reaction capacity and awareness campaigns focusing on staff and students; and
- forged active partnerships with the SAPS, Stellenbosch Municipality and the broader security community in the town.

After the incident in February the University has again reviewed its safety and security arrangements and will continue to do so. When we appeal to staff and students to be vigilant and to avoid actions that put you at risk, the intention is not to shift the blame for incidents to our campus community. With 25 000+ individuals on our Stellenbosch campus most days

of the week, it is just not possible to eliminate all criminal activity. In Stellenbosch the same safety precautions should be taken as elsewhere in the country. RAPECULTUREStellenbosch University has one of the most extensive security and transport systems to enable safe mobility for students. There seems to be a misunderstanding that security prevents gender violence and rape. As with disciplinary structures, it presents some deterrents, but will not fundamentally shift gender violence. What has been labelled as a 'rape culture' on our campuses goes beyond criminal acts, or legal and disciplinary aspects. These are complaints of a general culture of disrespect and harassment of women, which are accepted as the norm. RapeCulture– first named and described internationally in the 1970s – is defined as various acts in which sexual aggression or sexual victimisation is normalised due to societal attitudes on gender and sexuality. Behaviours commonly associated with RapeCultureinclude sexual objectification, victim blaming, refusing to acknowledge the harm caused by forms of sexual violence, or some combination of these. This should also be seen in the context of challenges in this regard in society as a whole, in South Africa, but also internationally. At the beginning of March, the Rector's Management Team (RMT) appointed a task team to urgently look into RapeCultureat the institution and make the necessary recommendations. Existing counter-measures at SU include on-going activities on our various campuses to create awareness about gender issues and sexual harassment. Consciousness-raising sessions and sensitivity training for staff members and students take place both in and outside of residences. But more systemic interventions might be required to challenge entrenched practices. Coming up with recommendations in this regard will fall within the ambit of the task team's scope of work. However, the task team cannot change the psyche of society. All Matie men have the responsibility to assist with the development of an understanding that respect for women excludes verbal abuse, sexual harassment, inappropriate jokes, catcalling and wolf-whistling. Let's all treat each other with respect.

- Women and men who are sexually harassed, abused or raped should not hesitate to report incidents to either the University's Crisis Service (tel: 082 557 0880) or Campus Security (tel: 021 808 2333; and 021 938 9507 for the Tygerberg Campus).

Rape is a criminal offense and should also be reported to the nearest police station.

Staff and students who do not want to make use of the above reporting lines should at least report incidents to the University's independent Ethics Hotline – anonymously should they so prefer: 0800 204 549 (tel). The email address is sun@ethics-line.com. Complaints can also be laid at the University's Equality Unit: unfair@sun.ac.za

Kind regards

Prof Wim de Villiers

Rector and Vice-Chancellor

BYLAAG 3: BRIEF AAN KAMPUSGEMEENSKAP

Dear students and colleagues

16/5/2016

Earlier this year the Rector's Management Team (RMT) initiated a Task Team on Rape Culture. A diverse group of staff and students are members of the Task Team setting out to examine attitudes, behaviours and beliefs about gender, violence, power and patriarchy which in some way or another contribute to the deepening of gender violence within our campus community.

Over the last two months, the Task Team has made much progress in examining aspects of climate and culture and will make a full set of recommendations to the RMT about how to address some of these deep-seated attitudes and practices. A website with information and resources is also being developed.

A great deal of work has been done behind the scenes with regard to, among others, to explore gender balances in Human Resources, reviewing equity among staff, improving procedures and protocols to address crises, sexual harassment and sexual assault and to streamline reporting. Key conversations with students groups, residences and PSO's, Human Resources and others are also taking place to examine current practices on campus.

I am also happy to report that we have Management's full backing – see this [video message](#) of our Rector and Vice-Chancellor, Prof Wim de Villiers.

Your feedback is needed

Although a wide variety of students and staff are represented on the Task Team – who provide invaluable feedback from their particular constituencies, we would like to get feedback from as many staff and students as possible. *We are interested to hear about your experiences in this regard, your perspective on Rape Culture, suggestions on how to effect change to climate and culture, and any other ideas you may have.*

For this purpose, we have set up a dedicated email address, ttrc@sun.ac.za. Please use this to comment, to make recommendations, to provide information in general and to engage with the Task Team.

Soon the Task Team will also put out a climate survey, do interviews and hold feedback sessions to gather more information.

In the meanwhile, we want to congratulate those student leaders and staff members who have already initiated numerous conversations, debates and other ways of creating

awareness on campus. Please continue these in residences, in houses, on campus and even during the recess after the exams.

We are grateful for the many contributions thus far and continue to assert our resolve in eradicating gender violence and rape culture. We will only be successful if we can tackle it together as a campus community.

Sincerely,

Birgit Schreiber (PhD)

Senior Director: Student Affairs and Chair: Task Team on Rape Culture

BYLAAG 4: NAVORSING GEDOEN BY DIE US

Research at SU (Amanda Gouws, 2017)

Students' experience of sexual harassment in the tertiary sector has shown that it is an intractable problem. Stellenbosch University was one of the first universities in South Africa to develop a sexual harassment policy and grievance procedure after 1994 to give students some recourse to deal with sexual harassment.

In 1992 a study done by Proffs Amanda Gouws (Political Science) and Andrietta Kritzinger (Sociology) was an attempt to deal with numerous complaints about sexual harassment from women students. Gouws and Kritzinger decided to do a study with a sample of 2000 students to determine their perceptions and experience of sexual harassment. (For an academic article based on this research see Gouws and Kritzinger in *SA Sociological Review*, 7(2), 1995).

What the results showed is that students had a limited understanding of what sexual harassment is – only the most extreme forms of harassment with a specific sexual content such as unwanted fondling, rape and assault were deemed sexual harassment. There was no statistically significant difference between the findings for women and men students on “grading according to appearance, raiding of residences (panty raids), wolf whistling, and repeated unwelcome invitations for a date”. Many of these practices were thought of as “student fun”.

With regards to experience of sexual harassment far higher percentages of women than men students experienced “sexist comments and jokes, grading for appearance, repeated unwelcome invitations for dates, and unwanted touching”. The location where these experiences most commonly occurred were in residences or in the vicinity of residences.

The results of this research contributed to an understanding that a lot of consciousness raising need to be done around what constitutes sexual harassment (which is a spectrum of behaviour that includes verbal, non-verbal, visual and physical forms of harassment (now also digital forms of harassment), as well as quid pro quo forms (sexual favours in exchange for some other benefit). It was also clear to Gouws and Kritzinger that an official policy and grievance procedure needed to be implemented.

They developed a policy and grievance procedure, but it took nearly a decade to get it completely institutionalized with the necessary line functions in place. This policy and grievance procedure was in place until 2015 when it was revised and brought into line with other policies of SU.

SU was not the only university that struggled with these types of behaviours on its campus. Sexual harassment is very contextual to each campus and historically Afrikaans campuses have different students' practices than, for example, historically English universities. Yet, over the past twenty years consciousness among women students has grown about what constitutes sexual harassment and when it occurs. There is also a legal framework in place to deal with sexual harassment that was not there prior to 1994. Labour legislation, as well as the Employment Equity Act regulate sexual harassment. While Gouws and Kritzinger did not name these practices “rape culture” women students now label them “rape culture”.

There is a misconception that “rape culture” suggests that all men (male students/staff) want to rape women. This is not the case. “Rape culture” refers to perceptions, beliefs, behaviours and practices that are embedded in institutional cultures, also in the cultures of universities. What Gouws and Kritizinger found with their research in 1994, are in actual fact manifestations of rape culture, even though they did not call it that at the time.

While the sexual harassment policy worked well to deal with reported cases, it did not deal with issues of institutional rape culture. One of the reasons for this was limited institutional support for the massive task of consciousness raising among students and staff. Those involved in the sexual harassment procedure did it on a voluntary basis with no budget. A small budget was later allocated (since 2003) for the printing of brochures and posters that were displayed on the campus.

In 1997 the Network of Southern African Higher Education Institutions Challenging Sexual Harassment/Sexual Violence (NETSH) was founded to serve as a support structure for tertiary institutions in Southern Africa on issues of sexual harassment. Prof Amanda Gouws represented SU on this network. See their resource handbook: “Southern African Higher Educational Institutions Challenging Sexual Violence/Sexual Harassment – A Handbook of Resources” edited by Jane Bennett. African Gender Institute (2002).

“Killing a Virus with Stones”

In 2005 a regional research project on sexual harassment at tertiary institution in the Western Cape was conducted by researchers from SU, UWC and the University of Botswana under the auspices of Prof Jane Bennett of the African Gender Institute at UCT. The results of these studies were published in a monograph titled “Killing a virus with Stones?”. As Jane Bennett states in the Introduction: [this project] emerged [from] the need to challenge the politics of sexual harassment and sexual violence within our higher education institutions of the Southern African region”. She cites Ansu Datta of the National Institute of Development Research and Documentation at the University of Botswana saying:

...sexual harassment on university campus (sic) is only the tip of the iceberg...yet, the battle on campus is notable for several reasons. Sexism here can be most subtle – a kind of hidden agenda; the ideology of sustained sexism is likely to be garbed in its most sophisticated form...sexism, the bedrock of sexual harassment, is a complex phenomenon and that unless we are careful we stand the risk of indulging in what may be called quick-fix remedies, simplistic solutions to involved syndromes (p5).

This monograph appeared in 2005 and yet 11 years later the problems with sexual harassment and sexual violence have spiralled out of control on most campuses in South Africa – to such an extent that women deem it fit to have #EndRapeCulture campaigns. This study engages inter alia issues of sexual harassment and sexual violence as embedded in the power of discourses of culture and tradition (that also frames heterosexual masculinities). It also engages the difficulty for survivors to name experiences of sexual harassment and sexual violence. Fear seemed to be prevalent about complaining publicly about subjection to sexual violence. #EndRapeCulture changes that self imposed

silence of women. But what the 2005 study showed is that research can contribute to advocacy, solidarity- building and communication between key members of the university community (P16).

In the context of the SU campus the report written by Amanda Gouws, Andrietta Kritizenger and Marece Wenhold (that is Section 3 in the monograph) there is reference to the Van Zyl Slabbert Commission Inquiry of 2003 that looked in the cultures of residences. Many of the practices in male residences that the Slabbert Commission singled out as problematic were not named as forms of sexual harassment but clearly met the requirements of the definition of heterosexual sexual harassment. These practices were institutionalized and carried over from generation to generation. The report also argues that sexual harassment at the SU was never considered as an issue that forms part of institutional transformation (p62) and that the silence around sexual harassment is a dynamic within the institutional culture of SU, being viewed as separate and invisible. It also points out that sexual harassment causes a hostile environment for women in the institution. It also refers to the lack of resources and staff, as well as minimum institutional support to do proper consciousness raising and training on issues of sexual harassment with staff and students.

Findings of the 2005 study

The findings of the 2005 inquiry into sexual harassment involved numerous stakeholders that showed that there were widely differential levels of comfort with the sexual harassment policy and procedure. Interviews emphasised the lack of knowledge of sexual harassment of line managers, as well as the absence of a holistic picture regarding sexual harassment as a phenomenon on the campus. There was also a “kaleidoscope of readings” about the broad impact of the policy (p79).

The responses of focus groups with students revealed that the campus culture was highly (hetero)sexualized and creates a context in which sexual harassment thrives. Some women students indicated that they experience sexual harassment on a daily basis. Gay students also complained of sexual harassment – but by heterosexual male students who were abusive towards their sexual orientation. Clubs and bars were also implicated as places of serious sexual harassment. Women indicate that they fear speaking out because they fear of being victimized. One student indicated that she thinks date rape was an “epidemic”. Many participants did not feel safe on the campus. Women students also indicated that they felt that they were not taken seriously about issues of sexual harassment. There was a perception that not all men engage in sexual harassment but that those who don’t do not stand up to the ones who do.

One of the conclusions of the study was that the university management does not have a clear understanding or knowledge of the sub-cultures on campus such as those of gay students, the types of harassment of colored women students and that a cookie cutter approach to dealing with sexual harassment was counter- productive. Another conclusion was that there was very little or no coordination among stakeholders in centralising evidence on the occurrence of sexual harassment on campus and the effectiveness of the existing policy of sexual harassment.

The report clearly points out the shortcoming of not including sexual harassment as an issue in the transformation documents.

The following recommendations were made:

- That a campus climate survey be done around sexual harassment.
- That a marketing campaign of the sexual harassment policy and grievance procedure be done.
- That a regular forum with stakeholders and management takes place at least once a semester.
- That the department of Human Resources takes responsibility for training on the sexual harassment policy and procedure.
- That the RBS makes a clear statement to indicate its seriousness of purpose in dealing with sexual harassment.
- That regular communication about completed investigations of sexual harassment takes place through campus media.
- That the disciplinary code be revised to include a definition of sexual harassment as well as suitable sanctions.
- That a sustainable evaluation of the sexual harassment policy and procedure be developed.
- That the functioning of the Sexual Harassment Advisory Committees be reassessed in relation to its workload.

The report makes clear that sexual harassment and sexual violence have been normalised on university campuses. Yet, none of the above mentioned recommendations were ever implemented.⁵

Sexual Harassment Procedure

When the sexual harassment procedure was first institutionalized it consisted of a committee of 21 members – with representatives in most faculties. The first Chair was Dr Lou-Marie Kruger (Psychology) and she was later replaced by Prof Amanda Gouws (for staff cases) and Mr Louis Vlok (for student cases). Where students and staff are involved in the same case Gouws and Vlok work together.

Up to the institutionalization of the new policy that was formulated in 2015- 2106 the procedure worked as follows:

- A complaint is lodged at a dedicated site (eg HOD, Dean, Student Dean, or the Chairs of the two Committees).
- The designated chair talks to the complainant to decide whether it is a bona fide complaint.
- If so, the panel is activated. The panel always consists of a Chair, a member of the law faculty and someone with knowledge of psychology (in this case Mr Vlok is the designated person as well as the Chair for student cases). In some cases the representative of the Committee in a faculty also participates. (Over years there have been an attrition of these representatives and they have not been replaced – the reason for this was a problem with confidentiality. We found that with so many people involved there were leaks of confidential information about complainants or alleged perpetrators). Few people have the expertise to deal with these types of investigations.

⁵ See Report – Section 3 of J Bennett (ed) “Killing a Virus with Stones?” Research on the Implementation of Policies Against Sexual Harassment in Southern African Higher Education. UCT: African Gender Institute. 2005.

- A preliminary investigation then takes place during which the victim, alleged perpetrator and witnesses (if any) appear in front of the committee.
- The procedure makes provision for an “informal stage” and a “formal stage”. If mediation can be done and the problem resolved the mechanisms in the informal stage are used.
- If the case is of such a nature that it considered not suitable for mediation or if the victim requests it the case is referred to a disciplinary committee.
- All these steps had to be taken in a certain number of working days so as not to delay justice (see graphic).

These two committees have dealt with more than 40 cases over the years. In all cases there have been outcomes (mediation or expulsion of students or retrenchment of staff).

Challenges

There are specific challenges that have been part of the procedure of a long time:

- There was no line function to the RBS that kept them informed about cases and outcomes. Even though a line was requested it never really worked in practice.
- Very often repeat offenders were not reported because of their ability to victimize potential complainants.
- The problem of jurisdiction remains – how do we deal with perpetrators that are not students at SU. The committees have no jurisdiction over them. (Even though the Chairs in their personal capacities had conversations with club owners in the past).
- The problem of the responsibility for both dealing with cases and marketing the policy/procedure. Staff members involved in the grievance procedure hear cases on top of their regular work load. In the case of 2015 when 13 cases were heard it took a lot of time out of busy schedules.
- It does not deal with rape culture as such.
- Rape is a criminal offence and has to be reported at the police station in order to be taken up in the criminal justice system. Very often victims do not want to report. The committees, however, still investigates the complaint.
- The involvement of alcohol – there is a culture of alcohol use and abuse on all campuses and SU is no exception. The use of alcohol can, however, not be viewed as mitigating circumstances for perpetrators or for blaming victims.

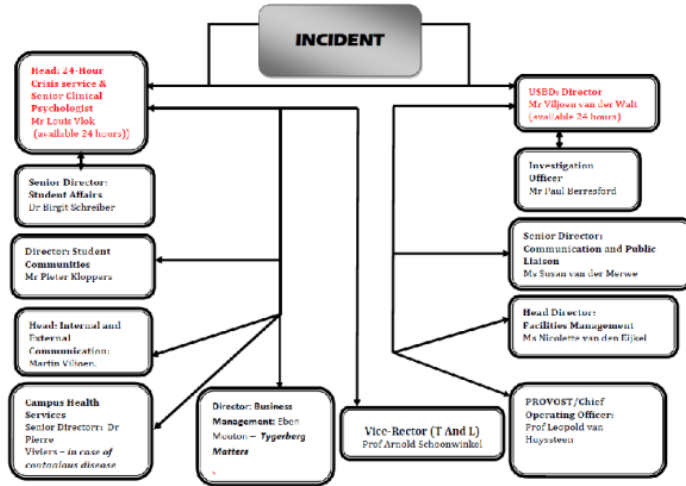
BYLAAG 5: LYS VAN TAAKSPANLEDE

The EndRapeCulture Task Team members are listed below. Some of the students and colleagues below attended some of the time, some only once, some left and some new ones joined. All have contributed to the report and the recommendations.

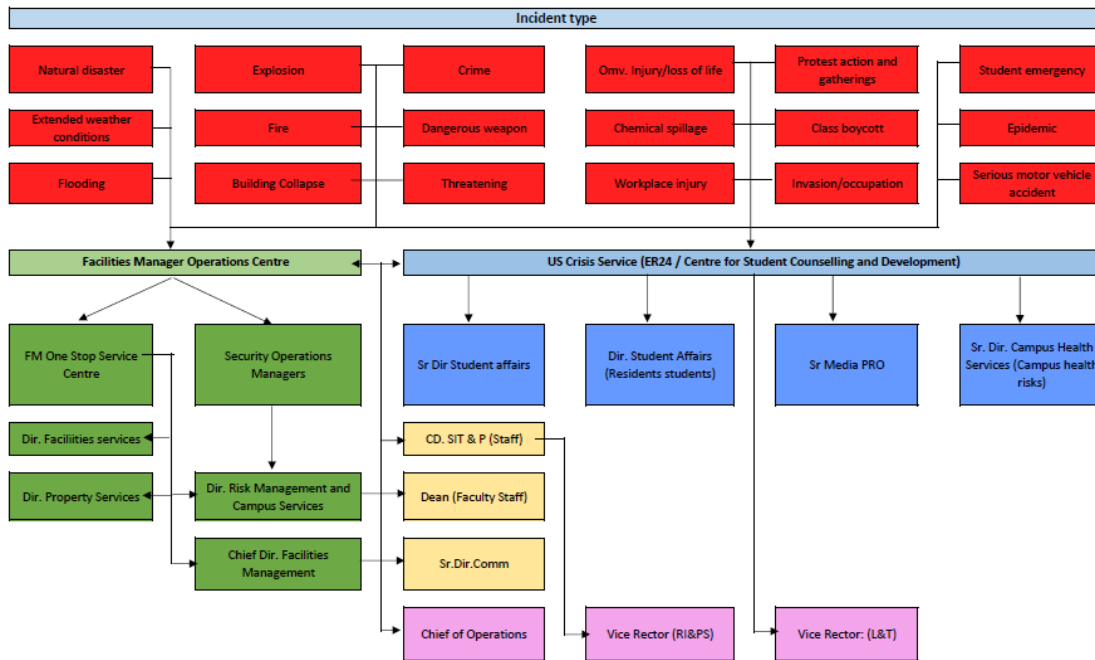
Ms Monica du Toit	mdt2@sun.ac.za	Manager, Transformation Office
Dr Munita Dunn-Coetzee	mdunn@sun.ac.za	Director, Centre for Student Counselling and Development
Prof Amanda Gouws	ag1@sun.ac.za	Distinguished Professor, Political Science
Mr Pieter Kloppers	pwk@sun.ac.za	Director, Centre for Student Communities
Prof Mariana Kruger	marianakruger@sun.ac.za	Professor, Paediatrics And Child Health
Ms Melany le Roux	melany@sun.ac.za	Investigation Officer, Risk Management And Campus Security (Stb)
Mr Gerhard Lipp	glipp@sun.ac.za	Director, Legal Services
Ms Kara Meiring	kara@sun.ac.za	SRC representative
Ms Mumtaj Parker	mparker@sun.ac.za	Deputy Director, Centre for Student Counselling and Development
Mr Danie Roux	dfr@sun.ac.za	Manager: Student Discipline
Dr Birgit Schreiber	birgitschreiber@sun.ac.za	Senior Director, Student Affairs and convenor
Ms Nicolette van den Eijkel	vdeijkel@sun.ac.za	Chief Director, Facility Management
Ms Rene van der Berg	rjvdb@sun.ac.za	Corporate Communication
Dr Leslie van Rooi	lbvr@sun.ac.za	Deputy Director, Centre for Student Leadership and Structures
Mr Martin Viljoen	viljoenm@sun.ac.za	Corporate Communication
Dr Pierre Viviers	plviviers@sun.ac.za	Senior Director, Campus Health Service
Ms Ilhaam Groenewald	igroenewald@sun.ac.za	Chief Director, Sport
Ms Farai Mubaiwa		SRC Women's Empowerment
Ms Faith Pienaar		Transformation Office
Ms Kara Meiring		SRC Women's Empowerment
Ms Lauren Hess		Student
Mr Fanele Ndebele	18367593@sun.ac.za	Cluster Convenor
Ms Delecia Davids	16962036@sun.ac.za	Head Cluster Convenor
Ms Sindi Mathebula	wil@sun.ac.za	Women in Leadership
Mr Pierre Lombard	pierrelombard@sun.ac.za	Chair, Prim Committee
Ms Maretha Joyce	mjoyce@sun.ac.za	Student Affairs

BYLAAG 6: NOODRAPPORTERINGSPROTOKOL

FLOW DIAGRAM FOR CRISIS- / EMERGENCY REPORTING



Flow Diagram for reporting incidents



BYLAAG 7: ERNSTIGE VOORVALVORM

SU Serious Incident Form

Serious incidents are unusually challenging events that have potential to create significant human distress and can overwhelm one's usual coping mechanisms.



As a reminder: all responsible university employees including staff members, faculty members, and administrators with the exception of those working in a confidential capacity, who learn of suspected serious incidents/crises, sexual harassment, or sexual assault directly or indirectly are seriously requested to report the information immediately to [survey link to be inserted](#) through this reporting form.

EMERGENCY NUMBERS

General contact: WhatsApp - 082 808 2333
Stellenbosch Campus 021 808 2333
Tygerberg Campus 021 938 9507
24-Hour Crisis Service (strictly confidential) - 082 557 0880

[Emergency Numbers link](#)

Contact details of the person involved in the incident (respondent)

Age of person: ____

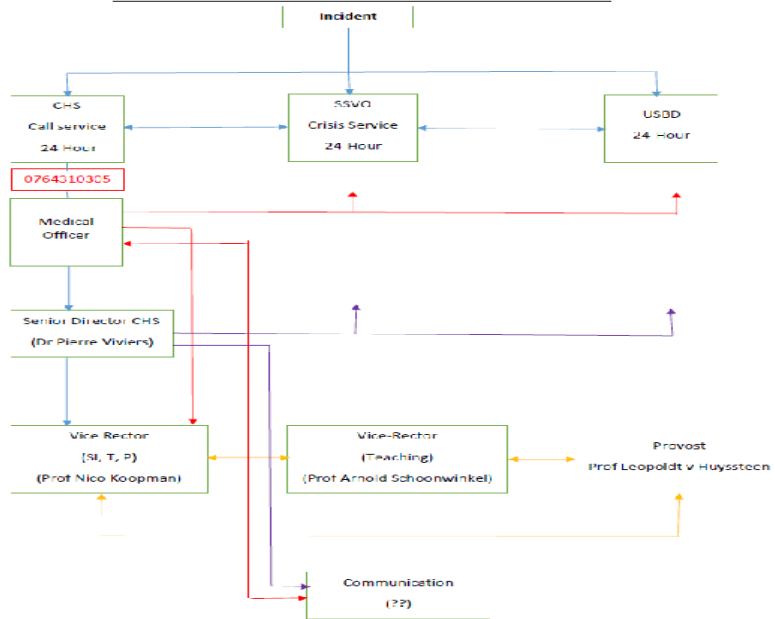
Year of study? ____

Gender identification: Man __ Women __ Transgender __ Other __

SU Affiliation:

- Staff
- Student
- Visitor
- Contract worker
- Vender

SUGGESTED FLOW DIAGRAM – SERIOUS INCIDENTS ON CAMPUS



BYLAAG 8: BELEID OOR ONBILLIKE DISKRIMINASIE EN TEISTERING

http://www.sun.ac.za/afrikaans/policy/Policy%20Documents/Unfair%20Discrimination%20and%20Harassment_ENG_2016.pdf

WHAT IS SEXUAL HARASSMENT

Sexual harassment refers to behaviour typically experienced as offensive, by means of which sexual approaches are made within the context of a relationship of unequal power or authority. Sexual harassment is a form of discrimination on the grounds of gender. It is unwanted and may be experienced as an expression of power, authority and control of a sexual nature. It creates a hostile environment that impairs the individual's capacity to learn and/or work.

DIFFERENT FORMS OF SEXUAL HARASSMENT

There are three main categories of sexual harassment: verbal, physical and non-verbal. It ranges from unwanted sexual attention, verbal or suggestive remarks, inappropriate touching (sexual remarks for sexual favour) to aggressive behaviour, such as attempted or actual rape.

Sexual harassment that causes a hostile work environment includes:

- Verbal Harassment** such as unwelcome remarks regarding a person's sex life, inappropriate vulgar or sexual gestures, obscene jokes or sexual propositions, suggestive remarks for dates, remarks about a person's figure, etc.
- Non-verbal Harassment** such as gestures with a sexual meaning, leering, continuous uninvited displays, etc.
- Visual Harassment** such as unwelcome pornography, photos, posters, etc. that create a hostile environment.
- Physical Harassment** such as unwelcome contact through jostling, pinching, fondling, forcing, groping, kissing, embracing and rape.
- Quid pro quo Harassment** such as sexual favouritism (giving a promotion in return for granting sexual favours) and sexual selection (the refusal to employ an individual if he/she does not consent to sexually-related favours).

NOTE INFORMATION
Prof. Neville Louw, Chair Sexual Harassment Advisory Committee (Chair)
Tel: 021 888 2014, e-mail: ag@sun.ac.za
Mr. Luan Plak, Chair Sexual Harassment Advisory Committee (Members)
Tel: 021 888 4004 or 021 557 0000, e-mail: lpl@sun.ac.za

See policy on: www.sun.ac.za

PROCEDURE: SEXUAL HARASSMENT

SEXUAL HARASSMENT POLICY

STOP SEXUAL HARASSMENT

UNIVERSITEIT STELLENBOSCH UNIVERSITY

BYLAAG 9: KLAGTEPROSEDURE

COMPLAINT PROCEDURES AND PROMOTIONAL MEASURES AGAINST UNFAIR DISCRIMINATION AND HARASSMENT

A STAFF OR STUDENT EXPERIENCED Discrimination, Harassment, Sexual Harassment or Victimisation as defined by SU Policy, or incident is reported from any SU environment to the Equality Unit (EU). 

B LODGE OFFICIAL COMPLAINT IN PERSON with an Anti-Discrimination and Harassment Officer (ADHO) at the EU (39 Victoria Street). 

- Preliminary case assessment and standardised intake form
- Provide ongoing process updates to complainant and respondent
- Referral to support services where appropriate
- Monitoring and reporting of complaints
- Complaints to unfair@sun.ac.za are logged as unofficial reports

C CASE REFERRED TO TEAM OF ADVISORS Advisors make recommendations to the Head of EU. Recommendations could include: 

- Mediation or alternative dispute resolution (preferred, where appropriate)
- Referral to Human Resources, Legal Services, Student Discipline for formal investigation
- Activation of Staff or Student Advisory Panel
- Referral to appropriate line-function

EQUALITY UNIT
E-mail: unfair@sun.ac.za | Tel: +27 21 808 3134 | Social media: @MoteSUpost
Centre for Student Counselling and Development, 39 Victoria Street | www.sun.ac.za/csdc 

BYLAAG 10: EENHEID VAN GELYKWAARDIGHEID ROLLE EN VERANTWOORDELIKHEDE

About us

The Equality Unit (EU) promotes collective action towards social justice and discourse regarding social asymmetries at SU, and implements a comprehensive HIV response. The Unit coordinates, educates and raises awareness around sexualities, gender, HIV/Aids and anti-discrimination. The Unit also formulates and oversees the implementation of SU's policies on Unfair Discrimination and Harassment, and HIV/Aids.

We offer a variety of services such as unfair discrimination case coordination, mediation as alternative dispute resolution mechanism, training, short courses, workshops, HIV testing, LGBTIQ sensitisation, discussion groups and peer education.

We serve as a centralised service for students and staff managing accounts of unfair discrimination and various forms of harassment. We can be contacted via email unfair@sun.ac.za for reporting cases of unfair discrimination, harassment, sexual harassment and victimisation; or eu@sun.ac.za for information or support regarding HIV/Aids, sexuality and gender as well as for training/awareness requests.

Follow us on Facebook and Twitter for updates @MataStipras.

EU shared vision


By 2030, Stellenbosch University (SU) is a responsive just Institution grounded in shared humanity. SU enables student and staff success and wellbeing by advancing human rights, active citizenship and sustainable equity.

Complaints of Unfair Discrimination, Harassment, Sexual Harassment & Victimization at Stellenbosch University

Equality Unit
Centre for Student Counselling and Development
Division for Student Affairs

39 Victoria Street
Stellenbosch University

Phone: +27 (0)21 808 3136
Social media: @MataStipras
E-mail: eu@sun.ac.za
Web: www.sun.ac.za/csd

COMPLAINT PROCEDURES AND PROMOTIONAL MEASURES AGAINST UNFAIR DISCRIMINATION AND HARASSMENT

A STAFF OR STUDENT EXPERIENCED Discrimination, Harassment, Sexual Harassment or Victimization as defined by SU Policy or incident is reported from any SU environment to the Equality Unit (EU)

B LODGE OFFICIAL COMPLAINT IN PERSON with an Anti-Discrimination and Harassment Officer (ADHO) at the EU (97 Victoria Street).

- Preliminary case assessment and investigation made from
- Provide ongoing process updates to complainant and respondent
- Referral to support services where appropriate
- Mediating and reporting of complaints
- Complaints to other @services are logged as unofficial reports

C CASE REFERRED TO TEAM OF ADVISORS

Advisors make recommendations to the Head of EU. Recommendations could include:

- Mediation or alternative dispute resolution (preferred where appropriate)
- Referral to Human Resources, Legal Services, Student Discipline for formal investigation
- Assistance of Staff or Student Welfare Panel
- Referral to appropriate line function

Complaint procedures

We encourage individual staff and students who may have experienced discrimination, harassment, sexual harassment or victimisation from fellow university staff or students to directly provide an official complaint report of the experience to our unit through the walk-in service or to find out more via unfair@sun.ac.za.

Our role is to facilitate the administrative and monitoring processes when an official complaint is lodged with us. We have no input in the outcome of cases and recommend that interventions (where indicated) be done within the environment in which the complaint is lodged. An advisory panel of mediators will try to reach the best possible outcome for each complaint. We will keep the person who lodged the official complaint as well as the respondent informed as to any developments in the process from start to finish and make appropriate referrals depending on the needs of the clients.

Important definitions

Unfair discrimination: Any conduct or omission, including a policy, rule, practice that undermines a person's human dignity or has the effect of preventing him or her from participating as an equal in any aspect of university life on one or more grounds of race, gender, sex, pregnancy, marital status, HIV/Aids status, socio-economic status, ethnic or social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, culture, language and birth or any other legally recognised prohibited ground of discrimination. It is not unfair discrimination to take measures designed to protect or advance persons or groups disadvantaged by unfair discrimination.

Harassment: Unwanted conduct that is persistent or serious and degrades, humiliates or creates a hostile or intimidating environment or is calculated to induce submission by actual or threatened adverse consequences and that is related to (a) sex, gender or sexual orientation; or (b) a person's membership or presumed membership of a group identified by one or more of the prohibited grounds or a characteristic associated with such a group.

Sexual harassment: Sexual harassment refers to behaviour typically experienced as offensive, by means of which sexual approaches are made in the context of a relationship of equal/unequal power or authority. Sexual harassment is a form of discrimination on the grounds of gender. It is unwanted and may be experienced as an expression of power, authority and control of a sexual nature. It creates a hostile environment that impairs the individual's capacity to learn and/or work.

Victimisation: Any detrimental consequences visited on a person because he or she has filed, intends to file, or has helped someone else to file, a complaint of unfair discrimination, or because she or he has provided information about a complaint or acted as a witness in a complaint of unfair discrimination.

Key principles

All SU, we believe in a set of institutional responses to unfair discrimination. These principles are:

- Confidentiality
- Procedural fairness
- Fair opportunity to know the case against her or him and to be heard
- Prompt resolution involving as few people as possible
- Preferred method of resolution is mediation, discussion, a process of conciliation or education
- Refer to support services during and after the procedure
- A process for formal investigation of grievances that is available for cases where conciliation is inappropriate or has proved unsatisfactory
- Individuals have the right to seek appropriate legal redress outside the University
- Frivolous or vexatious complaints will not be tolerated and may result in disciplinary action

