



Stellenbosch
UNIVERSITY
IYUNIVESITHI
UNIVERSITEIT

Transformasiebeleid



forward together
sonke siya phambili
saam vorentoe

1 Januarie 2025

Transformasiebeleid

Dokument Tipe:	Beleid
Doel:	Om die deurvoering van omvattende en verweefde transformasie wat aan die Universiteit Stellenbosch se kernfunksies, visie en strategie gekoppel is, te belig, te stuur, te bemoontlik en te bevorder
Goedkeuring:	US Raad
Goedkeuringsdatum:	2 Desember 2024
Implementeringsdatum:	1 Januarie 2025
Hersieningsdatum / Hersieningsfrekwensie:	2029
Vorige weergawes:	
Eienaar¹:	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Kurator²:	Senior Direkteur: Sosiale Impak en Transformasie, en Direkteur: Sosiale Impak en Transformasie
Sleutelwoorde:	billikheid, diversiteit, inklusiwiteit, omvattende transformasie, waardigheid
Geldigheid:	In geval van verskille ten opsigte van interpretasie, word die Engelse weergawe van hierdie reglement as die geldende weergawe aanvaar en die Afrikaanse weergawe as die vertaling.

¹ Eienaar: Hoof(de) van Verantwoordelikhedsentrum(s) waarin die reglement funksioneer.

² Kurator: Administratiewe hoof van die afdeling verantwoordelik vir die inbedryfstelling en handhawing van die beleid.

Transformasiebeleid

Soort dokument	Beleid
Oogmerk	Om die deurvoering van omvattende en verweefde transformasie wat aan die Universiteit Stellenbosch se kernfunksies, visie en strategie gekoppel is, te belig, te stuur, te bemoontlik en te bevorder
Goedgekeur deur	US Raad
Datum goedgekeur	2 Desember 2024
Implementeringsdatum	1 Januarie 2025
Datum van volgende hersiening	2029
Datum van vorige hersiening(s)	
Eienaar van die beleid	Viserektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel
Kurator(s) van die beleid	Senior Direkteur: Sosiale Impak en Transformasie, en Direkteur: Sosiale Impak en Transformasie
Trefwoorde	billikheid, diversiteit, inklusiwiteit, omvattende transformasie, waardigheid
Geldigheid	

1. Inleiding en agtergrond

Die Universiteit Stellenbosch (US) het in 2018, as deel van die vierings van die instelling se honderdste bestaansjaar, 'n restituisieverklaring uitgereik waarin die US se medepligtigheid aan die ongeregtighede van die verlede erken word. Hierdie verklaring het 'n nuwe fase van die US se transformasie ingelui – 'n reis wat die eerste keer formeel verwoord is in die Universiteit se Strategiese Raamwerk vir die Eeuwisseling en Verder (2000), wat die US geherposisioneer het om die instelling se geskiedenis van rasgebaseerde uitsluiting te konfronteer en die fokus doelgerig op regstelling en restituisie in te stel. Die 2000-raamwerk is deur die Institusionele Voorneme en Strategie (2013) opgevolg.

Daardie strategiese fokus het uitgeloop op die ontwikkeling en deurvoering van 'n aantal transformerende beleide en praktyke. Die US Transformasieplan (2017), met die fokus op persone, plekke en programme, was die eerste dokument wat uitdruklik op transformasie aan en deur die Universiteit gefokus het.

Nadat die Transformasieplan oor 'n tydperk van vyf jaar deurgevoer is, het die Rektooraat besluit dat die US aan die opstel van 'n Transformasiebeleid moet begin werk. Die besluit om 'n Transformasiebeleid te ontwikkel wat deur 'n hersiene Transformasieplan vergesel sal word verhoog transformasie tot 'n prioriteitsaak van die Raad. Dit bevestig dat belanghebbendes oor die instelling heen toenemend eienaarskap van transformasie aan die US aanvaar. Die beleid is op sigself 'n uitvloeisel van uit die bestaande

Transformasieplan en institusionele transformasieprosesse. Daarby lui dit 'n volgende fase op die US se transformasiepad in deur te herbevestig dat die Universiteit daartoe verbind is om transformasie te versnel en te verdiep volgens die bepalings van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 1996 (die Grondwet).

Met die US se responsiewe en toekomsgerigte fokus, soos in ons institusionele visioenêre en strategiese dokumente uiteengesit, is die Universiteit goed geplaas om ons impak te optimeer en ons verbintenis gestand te doen om inklusiewe en diverse ervarings te skep wat US-studente en personeel sal in staat stel om hulle volle potensiaal te ontsluit. Hierdie dokumente bepaal die koers vir die US om 'n sistemies volhoubare, uitnemende en getransformeerde universiteit in en vir Afrika te wees wat 'n positiewe impak op die samelewing het. Die Universiteit streef daarna om 'n omgewing van wêreldgehalte te wees waar personeel, studente en samelewingsvennote tot die transformasie en vernuwing van plaaslike, vastelandse en globale gemeenskappe bydra.

Die Transformasiebeleid word gerig deur die US se waardes, naamlik:

- § billikheid – restitusie in reaksie op ons nalatenskap van die verlede, en regverdigheid in ons strewes;
- § uitnemendheid – die akademiese vryheid om kennis na te streef wat aan die hoogste standarde van integriteit, vernuwing en tersaaklikheid voldoen;
- § deernis – erkenning van en sorg vir die welstand van al ons studente, personeel en samelewingsvennote;
- § verantwoordbaarheid – aanvaarding van verantwoordelikheid op die hoogste vlak vir ons optrede; en
- § respek – beleefdheid in ons onderlinge en openbare diskoers, behoorlike agting vir die vryheid, gelykheid en waardigheid van alle persone, en respek vir die omgewing.

Waardes staan sentraal in transformasie, aangesien waardes die koers vir instellings aandui om oopgestel, nadenkend, selfkrities en inklusief te wees. Die US se waardes verwoord watter soort universiteit ons is en wil raak. Hierdie onderling afhanklike waardes belig en bepaal die koers vir die Universiteit Stellenbosch se transformasiereis.

Die Transformasiebeleid dien as raamwerk wat die US se handelings sal bepaal in die nastreef van ons visie om 'n getransformeerde en toekomsgerigte Afrika-universiteit te wees. Die US het sigself daartoe verbind om 'n toonaangewende navorsingsintensiewe Afrika-universiteit te wees waar studente en personeel daarmee omgaan om nuwe kennis te produseer en ons samelewing te laat verskuif vanaf 'n uitsluitende verlede tot 'n volhoubare, florerende en demokratiese toekoms waar sosiale geregtigheid heers.

2. Beleidsverklaring

Die Universiteit is daartoe verbind om sistemiese transformasie te verseker wat by al die US se kernfunksies aansny. Hierdie beleid is bedoel om die koers vir die instelling op 'n duidelike reis van transformasie te bepaal deur uitsluitende praktyke uit te skakel en transformerende programme en prosesse te bevorder. Deur die beleidsbepalings deur te voer, streef die US daarna om billikheid, toegang, sukses en inklusiwiteit te verhoog en sodoende die instelling as florerende voorkeuruniversiteit vir personeel, studente en samelewingsvennote te herbevestig.

3. Beleidsbeginsels

Die US streef daarna om die grondbeginsels van Suid-Afrika se konstitusionele demokrasie te handhaaf as integreerende komponent van die instelling se transformasiepad. Hierdie beginsels is waardigheid, vryheid, gelykheid, heling en geregtigheid.

4. Oogmerk van die beleid

Die beleid het as oogmerk om die deurvoering van omvattende en verweefde transformasie wat aan die Universiteit Stellenbosch se kernfunksies, visie en strategie gekoppel is, te belig, te stuur, te bemoontlik en te bevorder.

5. Doelwitte van die beleid

Die doelwitte van hierdie beleid is die volgende:

- § Dien as grondslag waarop die hersiene US Transformasieplan ontwikkel, deurgevoer, gemoniteer en geëvalueer word.
- § Integreer die logistiek en etiek van transformasie met die Universiteit se kern-akademiese mandaat, met inbegrip van prosesse en programme, en verseker gesamentlike eienaarskap van transformasie aan die US.
- § Bevorder die verwesenliking van die instelling se visie, missie, strategie en kernwaardes.
- § Vorm die onderbou en belig die ontwikkeling van ander oorsigbestuursdokumente van die Universiteit.

6. Woordomsrywings en konseptuele opklaring

- 6.1** "Transformasie" aan die US is 'n proses van gedurige en grondliggende, doelbewuste en gestruktureerde, omvattende en diepgaande verandering en vernuwing wat na waardigheid, vryheid, gelykheid, heling en geregtigheid vir almal op individuele, institusionele en samelewingsvlak nastreef.

Transformasie is 'n omvattende en inklusiewe begrip wat agt dimensies omvat: transformasie van die instelling, van talent, van internasionalisering, van onderrig en leer, van die studente-ervaring, van sosiale impak en van navorsing en leierskap.

Transformasie aan die US beoog die vorming van individue, instellings en samelewings wat die beginsels van die Grondwet van Suid-Afrika weerspieël. Dit word bereik by wyse van die Universiteit se akademiese mandaat en professionele akademiesesteunmandaat – navorsing en innovasie, leer en onderrig, en transformerende sosiale impak. Transformasie omvat kwantitatiewe sowel as kwalitatiewe dimensies, wat interafhanklik is. Dekolonisering, Afrikanisering en restitusie is deurslaggewende dimensies van transformasie.

- 6.2** "Waardigheid" verwys na die inherente betekenis, waarde, agbaarheid en wonder van elke menslike persoon. Waardigheid is die grondbeginsel van die Grondwet en verg erkenning, bevestiging, bevordering en verwesenliking. Menswaardigheid word beskerm, bevorder en verwesenlik deur middel van menseregte, wat burgerlike en politieke regte, sosiale en ekonomiese regte, ekologiese en ontwikkelingsregte insluit. Die reg op waardigheid troef alle ontmenslikende vorme van onderskeiding op grond van klas, ras, geslag, seksualiteit, etnisiteit, godsdiens, ouderdom, nasionaliteit en vermoë wat mense verhoed om optimaal te leef.

- 6.3** "Vryheid" beteken vryheid van alle vorme van verslawing en onderdrukking, intimidasie en onregverdige diskriminasie. Dit behels ook die vryheid om burgerlike verantwoordelikhede in die konteks van kampus, gemeenskap, land, vasteland en kosmos te vervul.

- 6.4** "Gelykheid" verwys na die volle en gelyke genieting van regte en vryhede soos in die Grondwet bedoel. Dit sluit formele sowel as substantiewe gelykheid in. Formele

gelykheid eis dat alle persone wat in soortgelyke situasies is, dieselfde behandel word. Substantiewe gelykheid, egter, eis dat ook konteks en gelyke uitkomst voor oë gehou word; gevolglik is sekere ongelyke behandeling nodig, met inagneming van die impak van die onderskeid en van die aard van die skade wat die onderskeidende handeling mag inhou. Daarom kan gelykheid óf deur soortgelyke óf deur gedifferensieerde behandeling bevorder word, na gelang van die konteks.

- 6.5** Gelykheid word bevorder deur middel van billikheid; dit is, deur doelbewuste pogings om onaanvaarbare vlakke van ongelykheid in groter ewewig te bring en deur groter ewewigtigheid (*aequitas*) op kampus en in die samelewing te bewerkstellig. Dit kom daarop neer dat sommiges nie te veel het en ander te min nie. “Billikheid” beteken dat beleide, praktyke, ingesteldhede, omgewings en kulturele boodskappe wat onregverdige uitkomst skep of bevestig, uitgewys en uitgeskakel word.¹ Billikheid behels doelbewuste handeling om sistemiese, groeps- en individuele versperrings en struikelblokke uit die weg te ruim wat geleenthede belemmer en welstand aftakel. Billikheid belig ’n benadering waarvolgens korrektiewe en regstellende prosesse oor die Universiteit heen ’n regverdige, inklusiewe kampus skep waar alle personeel en studente na waarde geag word vir hulle rol daarin en bydrae daartoe om die US tot ’n wêreldklasuniversiteit in en vir Afrika te ontwikkel. As integreerende komponent van die US Transformasiebeleid behels billikheid dat beleide, praktyke, ingesteldhede en kulturele boodskappe wat onregverdige uitkomst skep of bevestig, uitgewys en uitgeskakel word. Gelyke indiensneming is ’n spesifieke domein van billikheid. Dit is ’n proses wat “gelyke geleenthede en regverdige behandeling in indiensneming bevorder deur onregverdige diskriminasie uit te skakel” en deur “maatreëls vir regstellende aksie in te stel om die indiensnemingsbenadelings reg te stel wat aangewese groepe ervaar het, ten einde te verseker dat hulle gelyke verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en -vlakke in die werkmag het”, waar “aangewese groepe” verwys na “swart mense, vroue en mense met gestremdhede” (Wet op Gelyke Indiensneming 55 van 1998; eie vertaling uit Engels). Gelyke indiensneming is ’n belangrike meganisme om die demografiese verandering te bevorder wat nodig is om transformasie te bewerkstellig.
- 6.6** “Heling” verwys na die fisieke, sielkundige, sosiale, politieke, ekonomiese, ekologiese, morele en geestelike heling van alle mense, veral na die trauma en skade van eeue van kolonialisme en dekades van apartheid.
- 6.7** “Geregtigheid” verwys na die volgehoue soeke na billike en regverdige behandeling en uitkomst – onder meer regstelling en vergoeding, herstel en restituisie, herverdeling en versoening in die persoonlike, professionele, openbare en planetêre dimensies van die lewe.
- 6.8** “Kwantitatiewe transformasie” verwys na demografiese verandering wat ondervteenwoordiging volgens (onder meer) ras, sosio-ekonomiese status, geslag en gestremdheid betref. Dit handel oor sake wat telbaar is en as data uitgedruk kan word. Kwantitatiewe transformasie sluit diversifikasie van personeel, studente,

¹ “Billikheid bevorder gelykheid deur mense verskillend te behandel na gelang van behoefte, omstandighede en die oorweging van historiese en sistemiese ongelykhede” (Molefi, O’Mara en Richter, 2021; eie vertaling uit Engels).

vennootskappe, kliënte, gebouname en institusionele strukture soos die Studenteraad, fakulteitsrade, Senaat, Institusionele Forum en Raad in.

- 6.9** “Kwalitatiewe transformasie” verwys na kwessies wat nie maklik meetbaar is nie, maar wat geweeg, aangevoel en ervaar kan word. Dit omvat die gevoel en ervaring van insluiting (sosiaal sowel as ekonomies), mede-eienaarskap en mede-omskrywing van die Universiteit en die US-kultuur en -gebruike, -ruimtes, -beleide en -praktyke. Institusionele kultuur/kulture is ’n onontbeerlike dimensie van kwalitatiewe transformasie.
- 6.10** “Sistemiese transformasie” verwys na die oorskakeling van sisteme aan die Universiteit wat uitsluit (hetsy doelbewus of nie) na sisteme wat insluit. Transformasie is sisteemwyd en verweefd.
- 6.11** “Verweefde transformasie” verwys na die feit dat transformasie nie ’n geïsoleerde en onbeduidende aktiwiteit is nie. Aangesien transformasie verstrooi en versprei word, kring dit uit na en het dit ’n uitwerking op alle dimensies en fasette van die universiteitslewe. Verweefde transformasie behels dat almal aan die US by transformasie betrokke en daarvoor verantwoordelik is. Dit beteken ook dat die proses van transformasie, verandering en vernuwing deur bepaalde institusionele strukture, entiteite en funksionariese geïnspireer, belig en gerig word.
- 6.12** “Visuele regstelling” verwys na veranderings aan die Universiteit se visuele omgewing en institusionele kultuur wat restitusie, inklusiwiteit en institusionele samehorigheid bevorder (Fataar en Costandius, 2021).
- 6.13** “Afrikanisering” is ’n proses waardeur kontekstuele Afrika- kulturele waardes, praktyke en oogpunte in verskeie lewensaspekte – soos opvoeding, politiek, ekonomie en sosiale sisteme – geïnkorporeer word. Dit streef daarna om identiteite, erfenisse en selfbeskikking te bevorder deur Afrikawaardes en -tradisies te herstel.
- Afrikanisering verwys na die US se roeping om ’n universiteit in en vir Afrika te wees; wat leer en onderrig, navorsing en innovasie, en transformerende sosiale impak bedryf gewortel in Afrika én deel van die globale gemeenskap, met waardering vir inheemse kennis en wysheid, en bydraend tot plaaslike en wêreldwye soeke na transformerende kennis. Afrikanisering sluit in dat die kulturele erfenis van voorheen gemarginaliseerde mense van Afrika erken word deur multi-etniese kulturele uitdrukkings in stand te hou en deur Afrosentriese benaderings tot kennisskepping, -produksie en -verspreiding te volg.
- 6.14** “Dekolonisering” is die proses waardeur die politieke, ekonomiese, sosiale en intellektuele stelsels van kolonialisme afgebreek word en waardigheid vir gemarginaliseerde groepe herstel word. Die kultuur, epistemologie en pedagogie van dekolonialiteit behels dat die strukture en stelsels wat sekere groepe bevoorreg het, ontdoen word deur gemarginaliseerde groepe te bemagtig om hulle agentskap te bevestig sodat hulle die outeurs van hulle lewensverhale kan wees en hulle kulturele identiteite kan herwin. Dit is ’n komplekse, voortgesette proses wat verg dat die nalatenskap van kolonialisme – ook die sosiale, ekonomiese en politieke ongelykhede wat daardeur geskep is – gekonfronteer en reggestel word.
- 6.15** “Restitusie” het wetlike sowel as morele implikasies. Dit fokus op kontraktuele en strafregtelike oortredings sowel as persoonlike en sosiale ongeregthede, asook

historiese skade en benadeling. Restitusie verwys na vergoeding en herstel wat verband hou met slawerny, kolonisasie en rassisme in apartheid-Suid-Afrika. Restitusie gaan oor regstellende maatreëls rakende diskriminasie en ontmensliking in die vorm van seksisme, patriargie, klassisme, skending van waardigheid en menseregte – met inagneming van die verlede én die toekoms.

Restitusie aan die US beteken dat die instelling sigself van die ongeregthede van die verlede distansieer deur bewustelik historiese bevoorregting te erken en te hanteer om te verseker dat voorheen benadeelde individue en gemeenskappe geensins verder gemarginaliseer word nie. Die Universiteit erken ons onlosmaaklike bande met geslagte van die verlede, hede en toekoms, asook ons verantwoordelikheid teenoor huidige en toekomstige geslagte, soos belig deur die US se Restitusieverklaring van 2018.²

6.16 “Institusionele kultuur” word omskryf as die “diep verweefde patrone van organisatoriese gedrag en die gedeelde waardes, aannames, oortuigings of ideologieë wat lede oor hulle organisasie of die werksaamhede daarvan het”.³ Dit is verder beskryf as ‘n kritiese transformasie-uitdaging vir die hoërondwysstelsel in Suid-Afrika.

‘n Diskriminerende institusionele kultuur wat transformasie, verandering en vernuwing verg, vertoon die volgende dimensies: Dit verwys na bewustelike en meestal onbewustelike **partydigheid**, vooroordele, voorveronderstellings, persepsies en voorstellings van individue van ander kleure, geslagte, oriënterings, vlakke van vermoëndheid, ouderdomsgroepe, sosio-ekonomiese posisies, kulture, gelowe, oortuigings, ensovoorts wat impliseer dat daardie groepe vanaf meerderwaardig tot minderwaardig gerangskik is volgens faktore soos fisieke voorkoms, intellek, vlak van kreatiwiteit, sofistikasie, beskaafdheid, moraliteit, ensovoorts. Institusionele en samelewing**strukture** word op grond van hierdie veronderstelde uitbeelding van meerder- en minderwaardigheid gevestig. **Mag** word aangewend om hierdie strukture te vestig. Hierdie partydigheid en gepaardgaande strukture word op grond van intellektuele, kulturele en godsdienstige redenasies **gelegitimeer en gerasionaliseer**. Sodanige partydigheid, strukture en rasionaliserings word as normaal – **die norm** – voorgelê. Die transformasie van diskriminerende institusionele kulture met dimensies soos genoemde is ‘n onontbeerlike deel van die imperatief om te transformeer.

7. Pilare van die beleid

Die drie pilare van transformasie aan die US is persone, plekke en programme. Die pilare is onderling verweef met die “ECARE”-waardes (nl. billikheid, deernis, verantwoordbaarheid, respek en uitnemendheid) as deel van die US-ekosisteem.

² “Die Universiteit Stellenbosch (US) erken sy onlosmaaklike band met die geslagte van die verlede, hede en toekoms. In 2018, sy Eeufeesjaar, vier die US sy talle suksesse en prestasies. Die US erken terselfdertyd sy bydrae tot die onreg van die verlede. Hieroor het ons diepe berou. Ons vra sonder voorbehoud om verskoning aan die gemeenskappe en individue wat uitgesluit was van die historiese voorregte wat die US geniet het, en ons huldig die kritiese Matie-stemme wat nie tot swye gebring kon word nie. Uit verantwoordelikheid teenoor die huidige en toekomstige geslagte verbind die US hom onvoorwaardelik tot die ideaal van ‘n inklusiewe wêreldklas-universiteit in en vir Afrika.”

³ Caroline Suransky en JC van der Merwe. 2016. Transcending apartheid in higher education: Transforming an institutional culture. *Race Ethnicity and Education* 19(3): 577-597. DOI: 10.1080/13613324.2014.946487.

7.1 Plek

“Plek” word verstaan as sosiale insluiting en veranderings aan fisieke ruimtes sowel as die grondliggende institusionele kultuur wat ’n gevoel van tuishoort onder studente en personeel fasiliteer. Dit sluit visuele regstelling, inklusiewe praktyke en universele toegang in.

As universiteit in transformasiemodus is die US tot die volgende verbind:

- 7.1.1 om ’n inklusiewe institusionele kultuur te skep en te handhaaf deur inklusiewe praktyke, universele toegang (wat toeganklikheid vir almal verseker en dus mense met gestremdhede insluit), inklusiewe kommunikasie, meertaligheid, en die monitering en evaluering van institusionele kultuur;
- 7.1.2 om visuele regstelling te fasiliteer deur die publieke betekenis en simboliek van die US se fisieke infrastruktuur (geboue, aanwysingsborde, standbeelde, foto’s, ensovoorts) vasbeslote, intensioneel en gekoördineerd te vernuwe;
- 7.1.3 om ’n oopgestelde intellektuele kampusomgewing te skep waar kragtige debatvoering oor alle akademiese en samelewingskwessies aangemoedig en gefasiliteer word, in die konteks van transformasie, restitusie en belyning met die US se waardes, waar verskillende oogpunte en perspektiewe met mekaar kan omgaan.

7.2 Programme

“Programme” verwys na die US se programmatiese aanbod in die domeine leer en onderrig, navorsing en innovasie, en transformerende sosiale impak – in kurrikulêre en sogenaamde ekstrakurrikulêre kontekste. Programme sluit aanbiedings in wat spesifiek transformasiebevoegdheid opbou, onder studente sowel as personeel.

As universiteit in transformasiemodus is die US tot die volgende verbind:

- 7.2.1 om te verseker dat alle personeellede en studente bemagtig word met transformasiebevoegdhede (geformuleer om diskriminerende ingesteldhede en gedrag te hanteer);
- 7.2.2 om transformasiebevoegdhede in modules te verweef as deel van akademiese vernuwing, beide wat kurrikuluminhoud en pedagogie betref, om te verseker dat die Universiteit se onderrig- en leerprogramme tersaaklik is vir die doeleindes van samelewingstransformasie in die konteks van Afrikanisering en dekolonisering; en
- 7.2.3 om navorsingsuitsette en -temas te prioritiseer, uit te brei en te ontwikkel wat die transformasiebehoeftes van plaaslike samelewings, sowel as breër in Afrika en globaal, en die imperatiewe van dekolonisasie hanteer.

7.3 Persone

“Persone” verwys na die Universiteit se mense – onder andere personeel, studente, alumni, institusionele vennote en ander tersaaklike belanghebbendes en rolspelers.

As universiteit in transformasiemodus is die US tot die volgende verbind:

- 7.3.1 om die diversiteit van die personeel- en studentekorps te verhoog deur verbeterde werwings-, retensie- en mentorskap-inisiatiewe en deur versperrings vir insluiting te verwyder;
- 7.3.2 om te verseker dat alle personeel, studente en ander belanghebbendes deur alle institusionele omgewings billik, professioneel en bevoegd hanteer word; en

7.3.3 om institusionele vennootskappe met alumni, eksterne en interne belanghebbendes uit die gemeenskap, befonders en ander hoëronderwysinstellings uit te brei en te ontwikkel om transformasie aan die US te versterk en die strategiese prioriteite en waardes van die US te handhaaf, asook om op die transformasiebehoefte van die samelewing te reageer.

8. Deurvoering van die beleid

8.1 Die beleid, asook enige regulasies en reëls wat daaruit voortvloei, is bindend op US-personeel (permanent en deeltjyds), alle US-studente, die lede van die Universiteit se statutêre liggame, alle US-omgewings en -oorsigbestuurstrukture, met inbegrip van die Raad sowel as die lede van alle maatskappye of regspersone onder die US se beheer wat by die deurvoering van beleids- en bestuursdokumente betrokke is.

8.2 Alle beleide en bestuursdokumente wat ontwikkel word na die datum waarop hierdie beleid goedgekeur word, moet met hierdie beleid strook.

8.3 Bestaande beleids- en bestuursdokumente moet aangepas word om met hierdie beleid te strook by wyse van 'n algemene en beplande hersieningsproses wat onderneem moet word binne die eerste drie jaar nadat die beleid goedgekeur is.

8.4 Hierdie beleid moet gelees en vertolk word as 'n oorkoepelende beleid ten opsigte van alle ander beleide en bestuursdokumente wat in die besonder op transformasie aan die US fokus.

8.5 Die beginsels van hierdie beleid raak onmiddellik van krag sodra die Raad dit goedgekeur het.

8.6 Alle US-beleide, -planne, -prosedures en -protokolle moet voldoen aan die transformasieparameters wat in hierdie beleid gestel word. Gevolglik moet omgewings aan die bepalinge van hierdie beleid voldoen waar tersaaklik of toepaslik.

9. Rolle en verantwoordelikhede

9.1 Die US Rektor en Visekanselier is vir die Universiteit se transformasiemandaat verantwoordbaar.

9.2 Die hersiene Transformasieplan, wat opgestel moet word wanneer hierdie beleid goedgekeur is, sal die transformasieverwante rolle en verantwoordelikhede van verskillende portefeuljies in meer besonderhede uitdruk.

9.3 Die Visirektor: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel is die eienaar van die beleid en die institusionele funksionaris met oorhoofse verantwoordelikheid daarvoor, en is daarvoor verantwoordelik om die vereiste kontroles in te stel om die deurvoering van die beleid te monitor.

9.4 Die Senior Direkteur: Sosiale Impak en Transformasie en die Direkteur: Sosiale Impak en Transformasie is medekurators van hierdie beleid. Hulle is die primêre funksionaris wat die deurvoering daarvan betref en wat die proses fasiliteer en stuur om die beleid te ontwikkel en te hersien.

9.5 Die Komitee vir Institusionele Transformasie (ITK) is 'n Rektoraatskomitee wat oor transformasieverwante sake adviseer, dit bevorder en as kampvegter daarvoor optree. Die ITK maak aanbevelings aan die Rektoraat oor beleidsaanpassings en intervensies wat nodig is om die deurvoering van die US Transformasiebeleid en -plan te verbeter, en oor verbandhoudende US- en nasionale beleide en planne.

Die ITK is 'n ander struktuur as die Komitee vir Gelyke Indiensneming, wat ingevolge die Wet op Gelyke Indiensneming van 1998 gestig is.

10. Monitering

Nakoming van hierdie beleid sal op veelvoudige vlakke gemoniteer word.

- 10.1 Die hoofde van verantwoordelike sentrums, afdelings en fakulteite is daarvoor verantwoordelik dat die beleid nagekom word, en moet dit bevorder en moniteer. Besonderhede in hierdie verband sal in die Transformasieplan verskaf word.
- 10.2 Dit Studentekomitee vir Institusionele Transformasie (SITK) is 'n ITK-subkomitee wat namens studente vanaf alle kampusse en vanuit alle fakulteite en studentegemeenskappe insette oor transformasieverwante sake aan die ITK lewer.
- 10.3 Die Institusionele Forum en die Sosiale- en Besigheidsetiekkomitee sal die Raad ooreenkomstig hulle statutêre rol oor nakoming en nienakoming van hierdie beleid adviseer.

11. Verslagdoening

Die VR: Sosiale Impak, Transformasie en Personeel moet gereeld skriftelik aan die Raad oor die deurvoering van die Transformasiebeleid verslag doen.

12. Hersiening

- 12.1 Hierdie Transformasiebeleid is onderhewig aan goedkeuring deur die Raad.
- 12.2 Wanneer die Transformasiebeleid goedgekeur is, sal 'n hersiene Transformasieplan ontwikkel word vir goedkeuring deur die Rektoraat in oorleg met fakulteite, die Senaat, professionele akademiesesteun-omgewings en studente.
- 12.3 Die Transformasiebeleid moet in die vyfde jaar van gelding hersien word. Dit kan vroeër hersien word, of meer as een keer gedurende die geldigheidstermyn, sou die eienaar van die beleid dit nodig ag.

13. Verbandhoudende dokumente

13.1 Interne Universiteitsdokumente

- § US Visie 2040 en Strategiese Raamwerk 2019–2024 (met die 2018- US Restitusieverklaring)
- § US Beleid oor Gestremdheidstoegang 2018
- § US Transformasieplan 2017
- § US Beleid oor Visuele Regstelling 2021
- § US Taakspan vir die Dekolonisering van die Universiteit Stellenbosch-kurrikulum (31 Julie 2017)
- § SU Talking Transformation: A Quick Reference Guide – Siyakhula (2017)
- § US Beleid oor Sosiale Impak, Plan vir Sosiale Impak
- § Kode 2040: [US se Geïntegreerde Etiese Kode](#)

13.2 Hierdie Transformasiebeleid put ook uit verskeie eksterne dokumente, onder meer die volgende:

- § Agenda 2063: [The Africa We Want](#)
- § Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika 1996

- § Currie, I en De Waal, J. 2017. *The Bill of Rights Handbook* (6de uitg.) Kaapstad: Juta.
- § Durban-verklaring oor Transformasie in Hoër Onderwys. Departement van Hoër Onderwys en Opleiding. 2de Spitsberaad oor Hoër Onderwys. Oktober 2015.
- § Wet op Diensbillikheid 55 van 1998
- § Fataar, A en Costandius, E. 2021. *Evoking Transformation: Visual Redress at Stellenbosch University*. Stellenbosch: Sun Press.
- § Wet op Hoër Onderwys 101 van 1997
- § Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. 2017. Verslag oor Transformasie in Hoër Onderwys.
- § Keet, A en Swartz, D. 2015. *A Transformation Barometer for South African Higher Education*. Beskikbaar: [Transformation-Barometer- A-Discussion-Paper.pdf](#).
- § Maart, R. 2021. Kaapse Skiereiland Universiteit van Tegnologie. Verslag oor die Visekanselier se Seminaarreëks oor Transformasie.
- § Maart, R en Dey, S. (reds.) 2025. *Palates of Pleasure: Food, Memories and Culture*. Routledge.
- § Molefi, N, O'Mara, J en Richter, A. 2021. *Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations around the World*. Beskikbaar: www.centreforglobalinclusion.org.
- § Nasionale Ontwikkelingsplan 2030. Beskikbaar: [National Development Plan](#).
- § Beleidsraamwerk vir die Verwesening van Sosiale Insluiting in die Stelsel vir Naskoolse Onderwys en Opleiding. 2016.
- § Program vir die Transformasie van Hoër Onderwys. Onderwyswitskrif 3. 1997.
- § Smit, DJ. 2014. Restitution, in R Brawley (ed.), *The Oxford Encyclopedia of the Bible and Ethics Vol. 2*. Oxford: Oxford University Press, p. 204-207.
- § Witskrif oor Onderwys en Opleiding 1995.
- § Woolman, S en Bishop, M. 2013. *Constitutional Law of South Africa* (2de uitg.). Kaapstad: Juta.

Let wel: Die primêre weergawe van hierdie dokument is die Engelse teks.