

Skep 'n meer inklusiewe werkplek vir persone met gestremdhede

Bongani Mapumulo*

Maatskaplike en herverdelingsgeregtigheid is absoluut noodsaaklik in 'n ongelyke samelewing soos Suid-Afrika. Hierdie soort geregtigheid is ook nodig om gelykheid in die werkplek te bewerkstellig, veral vir persone met gestremdhede. Daarom moet wetgewing soos die Wet op Diensbillikheid verwelkom word omdat hulle belangrike voertuie is waardeur billikheid in die werkplek bereik kan word en persone met gestremdhede ekonomies onafhanklik kan word en tot die land se sosio-ekonomiese ontwikkeling kan bydra.

Historiese diskriminasie beïnvloed steeds persone met gestremdhede oneweredig. Hulle ondervind steeds hoë vlakke van armoede en swak gesondheid, swak skoolprestasies en 'n tekort aan werkgeleenthede. Daar word inderdaad geskat dat meer as 90% van persone met gestremdhede in Suid-Afrika werkloos is, terwyl dit in landelike gebiede nader aan 100% is. Dit is teen hierdie agtergrond dat ek vir vanjaar se nasionale Loslitdagveldtog (2 September) op die tersaaklike kwessie van gestremdheid in die werkplek wil fokus.

By die Universiteit Stellenbosch (US) waar ek werk, is instrumente soos die 2016 Diensbillikheidsplan en die 2018 Gestremdheidstoegangsbeleid daarop gemik om onregverdige diskriminasie uit te wis en maatreëls van regstellende aksie te implementeer ten einde die nadele in indiensneming wat mense met gestremdhede ondervind, reg te stel. In 'n land met 'n werkloosheidskrisis soos ons s'n behoort diensbillikheid 'n wet te wees wat deur die meeste omarm word. Maar ek sien dit egter meestal as een van daardie onderwerpe wat baie mense verkies om te ignoreer in die hoop dat dit sal verdwyn. Dit is 'n ingesteldheidshindernis wat ek later in die artikel sal bespreek.

Ten slotte ...

Op 'n breër vlak is die gebrek aan verbetering in indiensneming vir persone met gestremdhede vir hulle én hul werkgevers negatief. Werkgevers sal voortdurend sukkel om diensbillikheidsteikens te haal en indien persone met gestremdhede steeds hindernisse ondervind om tot die werksmag toe te tree, gaan hulle van die regering se ongeskiktheidstoelaes of van hul familie afhanklik bly of werkloos wees. Om meer werksgeleenthede en beter werksomstandighede vir persone met gestremdhede te skep, moet ons aan gestremdheidsinsluiting as 'n geleentheid eerder as 'n uitdaging dink.

Persone met gestremdhede behoort gelyke toegang tot indiensneming en bevordering te hê. Die openbare en private sektore moet ook die mees kreatiewe, weldeurdatte en talentvolste personeel binne die gemeenskap van gestremdes lok en behou. Om gestremdheid te prioritiseer en dit hoog op die agenda te plaas moet die kern van enige ware transformasieprojek wees. Om 'n praktiese en volhoubare verantwoordbaarheidsraamwerk te skep is die hoeksteen daarvan om vir 'n getransformeerde en inklusiewe werksomgewing vir mense met gestremde te beplan.

- Klik [hier](#) om die res van die artikel soos geplaas te lees

***Bongani Mapumulo is 'n komiteebeampte in die Registrateursafdeling aan die Universiteit Stellenbosch.**