



Vroue se waarde toe nié ver bo korale in werkplek



In Vrouemaand behoort korporatiewe Suid-Afrika weer 'n slag na die behandeling van vroue in die werkplek te kyk, meen **Anita Bosch**.

Wanneer dit oor vroue in die werkplek gaan, is korporatiewe Suid-Afrika 'n spieëlbeeld van landsburgers se private lewens.

Die norme en samelewingspraktyke van die tuisomgewing blyk 'n kopie te wees van wat 'n mens in die korporatiewe omgewing aantref.

Minstens drie punte ondersteun dié argument:

Eerstens is vroue verantwoordelik vir versorging by die huis. Daar word van vroue verwag om te verseker dat die huishoudings glad verloop en dat die eggenote of mans en kinders goed versorg word – goed gevoed, geklee en gestimuleer word.

Versorging word geassosieer met sogenaamde sagte vaardighede wat vroue oor die algemeen besit, hoewel ons weet dat mans dit ook het.

In die werkplek word vroue dikwels na diensversorgingsgeleenthede geskuif wat tot 'n korporatiewe huishouding lei. Hierdie werkgeleenthede is meestal nie deel van 'n organisasie se kernbedrywighede nie en lei tot mislukte loopbane.

Tweedens word huiswerk as arbeid sonder ekonomiese waarde beskou.

Daar word van vroue verwag om hierdie versorging vrywillig te doen. Hulle word beskou as beter toegerus om dié soort werk te doen en gewillig of onwillig as 'n "goeie vrou" of 'n "goeie ma" geëtiketteer te word.

Hoewel daar uitsonderings is, word vroue in die werkplek gemiddeld minder as hul manlike eweknieë betaal en die werk wat vroue onderneem, word ook as ekonomies minderwaardig gesien.

Die laaste, maar waarskynlik belangrikste punt, hou verband met die las vir vroue tans op sigte van huishoudelike take en kinderversorging.

Hoewel sommige mans beweër dat hulle bydra tot huishoudelike take, is hulle in die minderheid.

Die Organisasie vir Ekonomiese Samewerking en Ontwikkeling verklaar dat Suid-Afrikaanse vroue gemiddeld 4,3 uur per dag spandeer aan tuis- en versorgingswerk, terwyl mans 1,5 uur per dag daaraan bestee.

Aangesien die korporatiewe wêreld gestruktureerd is rondom 24/7-werkgeleenthede, word vroue outomaties gediskwalifiseer vir werkgeleenthede waar die bepalende faktore beskikbaarheid ten opsigte van tyd en absolute verbintenis tot die organisasie is.

Daar is dus 'n dubbele las – onbetaalde werk by die huis en beperkte deelname aan betaalde werk.

As ons sê dat werkplekke nie daar is om die manier waarop die gesin werk te beïnvloed nie, moet ons weer dink. Ons skep die werkplekke waarin ons werk. Ons neem aktief deel aan die roetines en praktyke van korporatiewe Suid-Afrika.

Dit bestaan nie in isolasie, daar buite, met 'n eie hartklop nie.

Werkgewers kan patrone van Suid-Afrikaanse huishoudings soek en identifiseer wat by hul organisasie posgevat het en dan probeer om doelbewus anders te wees – om inklusief te wees en alle aspekte van die lewe in te sluit: mededinging, ambisie en empatie.

Dit is tyd om die manier waarop ons werk aan te pas. Dit is tyd dat vroue op dieselfde vlak as mans in die sameleving waardeur word.

■ **Bosch is 'n professor aan die Bestuurskool van die Universiteit Stellenbosch (USB) en redakteur van vanjaar se SABPP-vroueverslag, "Fairness in Relation to Women at Work".**

