

Speelveld by werk ál gelyker vir vroue



Sakesiening
René Vollgraaff

Vroue is dikwels hul eie grootste vyand in die werkplek.

“Ek vermoed ons glo dikwels net dat ons minder verdien en dat mans meer geleenthede kry,” me. Sandra Burmeister, uitvoerende hoof van die werwingsgroep Landelahni Business Leaders.

Volgens Burmeister dink vroue dáárom ook dat hulle heelwat harder as mans moet werk om dieselfde dinge te bereik.

“Maar ons het al só ver gevorder in terme van gelykheid in die werkplek,” sê sy.

“In 2001 was slegs 12,5% van die topbestuur in maatskappye vroue, in 2006 was dit al 21%.”

Landelahni is in 1997 gestig as die eerste werwingsgroep vir sakeleiers wat in swart én vroue-besit is. Dié groep verteenwoordig ook die Amrop Hever-groep, die wêreld se grootste werwingsgroep vir sakeleiers in Afrika.

Landelahni werk in die meeste kommersiële sektore, insluitende mynbou en energie, telekommunikasie, finansiële dienste, onderwys, die regering en nie-regeringsorganisasies.

Meer as 70% van Landelahni se korporatiewe plasings is op direksievlak en sowat 80% van die posisies wat Landelahni help vul, word gevul met voorheen benadeelde individue.

Daar is volgens Burmeister wel nog 'n mate van diskriminasie teen vroue in die werkplek.

“Hoe deursigtiger indiensnemingspraktyke egter raak, hoe



Me. Sandra Burmeister, uitvoerende hoof van Landelahni.

Foto: KOPANO TLAPE

gelyker word die korporatiewe speelveld,” sê sy. Suid-Afrikaanse vroue is volgens Burmeister in 'n besonder bevoorregte posisie aangesien die land uitsonderlike wetgewing het waarvolgens vroue se posisie in die werkplek bevorder word.

Die Suid-Afrikaanse regering het leiding geneem op die gebied van transformasie deur vroue in senior en uitvoerende posisies

aan te stel, sê Burmeister.

“Die internasionale sakewêreld, en veral Europa met al sy familie-ondernemings wat van generasie tot generasie oorgedra word, is baie patriargaal,” sê sy.

“Die situasie is baie beter in ontwikkelende lande, soos Suid-Afrika, waar baie vroue entrepreneurs is en hul eie ondernemings het.”

Burmeister sê dis deels omdat vroue dikwels gedwing word om meer buigsaam te wees en dit dan makliker vind om vir hulself te werk.

Die transformasie in die regering, waar byna die helfte van die kabinet deesdae vroue is, is volgens Burmeister besig om deur te spoel na die private sektor.

Tog het slegs 1% van die maatskappye wat op die JSE genoteer is, 'n vrou as voorsitter.

“Genoteerde maatskappye is die verste agter met transformasie,” verduidelik Burmeister. “Dit is omdat daar in dié maatskappye eers 'n ondervindingsbasis gebou moet word,” sê sy.

“Voor daar meer vroue-uitvoerende hoofde kan wees, moet daar tog eers meer uitvoerende direkteure wees wat vroue is.”

Burmeister sê vroue het deesdae ongelooflik baie keuses in die werkplek. Hulle is byvoorbeeld minder geneig om die werkplek heeltemal te verlaat wanneer hulle kinders kry danksy tegnologie en groter buigsaamheid.

Die inkomstegaping tussen mans en vroue, wat in Suid-Afrika sowat 24,6% is, raak dus al hoe kleiner aangesien vroue nie meer “agter raak” in die werkplek nie.

Swart vroue is volgens Burmeister veral besig om hul stempel op die sakewêreld af te druk.

“Die rede waarom daar so baie swart vroue op direksies is, is omdat hulle dikwels beter gekwalifiseerd en meer ambisieus is as wit vroue,” sê sy.

Dis volgens Burmeister ook opvallend dat swart vroue met wie Landelahni vroeër jare onderhoude gedoen het meestal getroud was, terwyl wit vroue enkellopend of geskei was.

Deesdae is al hoe meer swart vroue wat vir onderhoude kom, geskei.

“Dit is dalk in 'n groot mate 'n teken dat patriargale sieninge nog bestaan,” sê sy.

