SOLIDARITEIT
NAVORSINGSINSTITUUT

Die Solidariteit vrou.

Gesin, gemeenskap, geloof en werk.

‘n Profiel- en behoefte verslag.

Nicolien Welthagen

Opgedateer - Julie 2023

Inhoud

Grafieke 6

Tabelle 7

Agtergrond 1

Samevatting 2

Gesinslewe: biografies 6

- **Huwelikstatus** 6
- **Ouderdom** 6
- **Kinders** 7
- **Huishouding se inkomste en finansies** 7
- **Inkomste genoeg om maandelikse uitgawes te dek?** 8
- **Skuld** 8
- **Finansieel slegter daaraan toe as 3 jaar gelede** 9
- **Voorsiening vir aftrede** 9
- **Finansiële afhanklikes** 10
- **Siektetoestande binne die gesin** 11
- **Mediese fonds** 11

Vroue in hul gemeenskappe 12

- **Afrikanerwese** 12
- **Sal jy jouself as 'n Afrikaner beskryf** 12
- **Trots om 'n Afrikaner te wees** 12
- **Skaam om 'n Afrikaner te wees** 14
- **Assosiasie met mede-Afrikaners** 15
- **Emigrasie** 15
- **Kinders aanmoedig om te emigreer.** 16

Geloof 16

- **Is geloof belangrik?** 16
- **Beskryf jy jouself as 'n Christen?** 17
- **Behoefte aan meer Geestelike ondersteuning** 17
- **By 'n kerk ingeskakel?** 18
- **Kerk** 18

Betrokkenheid in die gemeenskap 20

- **Waarby betrokke** 20
- **Maatskaplike kwessies in die gemeenskap** 21

Vroue in hul werkplekke 22
Kwalifikasie 22
Werksomgewing 23
Voltyds/Deeltyds 23
Aanstellingsvlak 24
Gelukkig in werkplek 24
Indien nie gelukkig, wat is die redes? 25
Regstellende Aksie in die werkplek 26
Grootste frustrasies binne die werkplek 26
Manlike kollegas (33%) 26
Salaris (17%) 28
Balans tussen werk en gesinsverpligtinge (15%) 28
Geen frustrasies (13.7%) 29
Bevordering en verdere ontwikkeling/opleiding (12.6%) 29
Vroue se gedrag teenoor mekaar (9.3%) 30
Bestuur (8.2%) 30
Rasseverhoudinge (6.6%) 31
Interpersoonlike aangeleenthede (11%) 31
Ander frustrasies 32
Diskriminasie/rassisme 33
Probleme wat vroue in die werkplek ervaar. 34
Hoe hulle frustrasies en probleme hanteer 36
Internaliseer frustrasies (32%) 36
Sorteer dit uit (19.3%) 37
Werk harder (11%) 37
Praat met ’n vriendin of hul mans (9.7%) 38
Ander konstruktiewe maniere 38
Wat moet in die werkplek verander word om dit vir vroue makliker te maak en hul lojaliteit te behou. 38
Buigsame kantoorure en ondersteuning (52%) 38
Gelyke geleenthede en behandeling en erkenning (49.7%) 39
Begrip en ondersteuning (18.6%) 39
Vroueregte (5%) 40
Voorstelle aan ander vroue 40
Praat (24%) 40
Pligsgetrou (16.6%) 40

Moenie dat dinge jou onderkry nie (13%) 40
Selfvertroue (10.8%) 41
Wat die moeilikste is om te hanteer om werk en gesin te balanseer 41
Tyd (40.3%) 41
Oorwerk (32.7%) 42
Geen probleem om gesin en werk te balanseer nie (16%) 42
Watter voordele die werkplek reeds vir vroue bied. 42
Geen (52%) 42
Buigsame werksure (28%) 43
Normale voordele (7.2%) 43
Watter probleme en hindernisse vroue sal forseer om te bedank. 43
Werkstevredenheid 44
Fisiese welstand 45
Emosionele welstand 46
Vaardighede 47
Behoefte aan verdere opleiding 47
Areas waarin opleiding benodig word 47
Waaroor wil hulle graag meer inligting ontvang? 49
Ten slotte 50

Grafieke

Figuur 1. Huwelikstatus 6
Figuur 2. Ouderdom 6
Figuur 3. Kinders 7
Figuur 4. Huishouding inkomste 7
Figuur 5. Inkomste genoegsaam vir maandelikse uitgawes. 8
Figuur 6. Skuld 8
Figuur 7. Slegter daaraan toe as 3 jaar gelede 9
Figuur 8. Voorsiening vir aftrede 9
Figuur 9. Finansiële afhanklikes 10
Figuur 10. Siektetoestande 11
Figuur 11. Mediese fonds 11
Figuur 12. Beskryf as Afrikaner 12
Figuur 13. Trots om ‘n Afrikaner te wees 12
Figuur 14. Skaam om ‘n Afrikaner te wees 14
Figuur 15. Assosiasie met mede-Afrikaners 15
Figuur 16. Sal jy wil emigreer 15
Figuur 17. Kinders aanmoedig om te emigreer. 16
Figuur 18. Is jou geloof vir jou belangrik? 16
Figuur 19. Beskryf self as ‘n Christen 17
Figuur 20. Geestelike ondersteuning 17
Figuur 21. Ingeskakel by ‘n kerk 18
Figuur 22. Kerk affiliasie 18
Figuur 23. Waar in die gemeenskap vroue betrokke is 20
Figuur 24. Maatskaplike kwessies 21
Figuur 25. Kwalifikasie 22
Figuur 26. Werksomgewing 23
Figuur 27. Tipe aanstelling 23
Figuur 28. Vlak van aanstelling 24
Figuur 29. Gelukkig/ongelukkig in werkplek 24
Figuur 30. Waarom ongelukkig 25
Figuur 31. Regstellende aksie in die werkplek 26
Figuur 32. Rassediskriminasie (Algemeen) 33
Figuur 33. Fisiese gesondheid 45
Figuur 34. Dieet 45
Figuur 35. Oefen 46
Figuur 36. Stres in persoonlike lewe 46
Figuur 37. Behoefte aan verdere opleiding 47
Figuur 38. Opleiding benodig 47
Figuur 39. Meer inligting ontvang 49

Tabelle

Tabel 1. Ander kerke 19
Tabel 2. Werkstevredenheid 44

Agtergrond

Helpende Hand het gedurende Julie 2021 die inisiatief geneem om ‘n projek van stapel te stuur om vroue in die Beweging (Suid-Afrika) te bemagtig om voluit vrou te wees deur om te sien na die werk, welstand en opleiding van die vrou, sodat sy as pilaar van hoop in haar gemeenskap kan optree. Die inisiatief wil vroue motiveer om ook mekaar se belange op die hart te dra.

Tydens die eerste vergadering het ek ‘n aantal riglyne en hoofpunte uit die gesprekke en opmerkings geneem om as raamwerk van hierdie verslag te dien.

- Die projek behels ‘n holistiese beskouing in terme van werk en welstand van vroue.
    - Praktyke in werkplekke wat vroue se rolle en behoeftes ondersteun of frustrasies of probleme veroorsaak
    - Rol as vrou in familie, gemeenskap, werk
    - Fisiese en emosionele welstand
- Geloofsbelewenis
- Vaardighede
    - Wat het vroue nodig het om suksesvol te wees in gemeenskap, werkplek en gesin.
- Hoe vroue hulself kan help en hoe organisasies kan verander om vroue beterte ondersteun.

Hierdie navorsingsverslag bied ‘n sintese van drie vorige navorsingstudies waarvan die resultate ‘n bydrae kon lewer tot Helpende Hand se vroueprojek. Die volgende studies is gebruik:

- Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301
- CERT Rasseklassifikasie, Junie 2021. N = 706
- Vroue in die werkplek, Desember 2016. N = 209
- Werknemerwelstandverslag oor tyd tot en met 2023, verskeie instellings. N = 454

Hierdie drie studies is onder vroue wat lede is van die Solidariteit Beweging sowel as vroue wat werknemers in die Solidariteit Beweging is, gedoen. Daar is ’n totaal van 1366 vroue se resultate vanuit studies oor ’n tydperk van sewe jaar, in die verslag ingesluit.

Samevatting

Byna al die vroue beskryf hulself as Afrikaners en voel trots daarop. Hulle voel nie skaam om ‘n Afrikaner genoem te word nie en ‘n driekwart dui aan dat hulle, hulle altyd met Afrikaners assosieer. Die helfte sê dat hulle nie wil emigreer nie, maar dit is kommerwekkend dat 67% wel hul kinders sal aanmoedig om te emigreer.

Byna almal het aangedui dat hulle geloof vir hulle belangrik is en dat hulle hulself as Christene beskou. Die helfte voel egter dat hulle meer geestelike ondersteuning nodig het. 81% is by ‘n kerk ingeskakel en hulle is hoofsaaklik lede van die NG kerk of ‘n “ander” kerk. Amper die helfte (47%) is by geen aktiwiteite in hul gemeenskappe betrokke nie.

Wat vroue se kwalifikasies en beroepe aanbetref, het ongeveer 60% matriek of ‘n Hoër sertifikaat, terwyl 20% ‘n universiteitsgraad het. 13% het ‘n nagraadse kwalifikasie. Hulle is veral in die finansiële, administratiewe-, en mediese bedrywe. Amper 90% beklee voltydse poste en 43% is ervare spesialiste of in middelvlakbestuursposte. 77% dui aan dat hulle gelukkig is in hulle werk. Die wat ongelukkig is, dui aan dat hulle te veel stres en spanning ervaar en ook dat daar nie genoeg bevorderingsgeleenthede vir hulle is nie. Vir omtrent die helfte is diskriminasie op grond van ras asook regstellende aksie nie noodwendig ‘n probleem nie. 44% dui wel aan dat regstellende aksie tog hul loopbaanpad beperk.

Een van vroue se grootste frustrasies in die werkplek is hul manlike kollegas. Baie mans dink dat vroue steeds onderdanig en die mindere moet wees. Hulle wil baasspeel en aan vroue voorskryf hoe om hul werk te doen. Vroue moet dikwels nog die “tradisionele vroulike” take verrig soos notules neem en koffie aandra, al is hulle op gelyke vlak as hul manlike kollegas aangestel. Wanneer vroue selfgeldend en met gesag optree, word hulle as aggressief gesien of dikwels daarvan beskuldig dat hulle ooremosioneel is.

Wat vroue verder frustreer is dat hulle opinies nie van waarde geag word nie, veral nie in die besigheids- en finansiële bedrywe nie. Mans se vaardighede word as meer waardevol gesien en hulle glo dat vroue nie dieselfde kennis as hulle het nie. Sommige mans toon geen respek vir ’n vrou nie, veral vroue in bestuursposisies.

Heelwat vroue gee te kenne dat hulle harder as hul manlike kollegas moet werk om hul stem te laat hoor en ’n bydrae in die werkplek te maak. Van die dames het ook genoem hoedat hulle steeds op hul voorkoms en kleredrag beoordeel word: “As sy mooi is en uitlokkend aantrek, kry sy meer aansien in die werkplek”.

Volgens baie vroue bestaan die “old boys”-klub steeds. Vroue word uitgesluit wanneer mans vir netwerkdoeleindes gaan gholf speel of saam kuier na werk. Besigheidsaspekte word noodwendig bespreek en ooreenkomste gesluit waarby die vroue nie ingesluit is nie. Sommige vroue noem dat hulle op ’n daaglikse vlak diskriminasie ervaar. Hulle moet veral seksistiese grappe en opmerkings verduur.

Salaris, is die volgende groot frustrasie vir vrouewerknemers. Baie vroue noem dat hulle minder as mans verdien al beklee hulle dieselfde posvlakke en al het hulle soms hoër kwalifikasies as hul manlike kollegas. Hulle voel dat hulle dikwels harder as mans moet werk, maar dan nie dieselfde salaris verdien nie en ook nie dieselfde grootte merietebonusse kry nie.

Om die balans tussen werk en gesinsverpligtinge te vind, is die volgende groot frustrasie vir baie vroue in die werkplek. Hul grootste probleem is dat daar nie genoeg tyd is nie en omdat hulle aan vaste tye by die werk gebind is. Baie vroue vind dit moeilik om kort-kort af te vra vir gesinsverpligtinge. Hulle moet ook dikwels beleef dat bestuurders nie begrip daarvoor het nie en dat manlike kollegas hulle kwalik neem wanneer hulle ander verpligtinge moet nakom. Verder is lang werksure en oortyd werk ook vir baie vroue moeilik. Dit is dikwels asof bestuur nie na hierdie aangeleenthede wil luister of dit enigsins wil ondersoek vir gepaste oplossings nie. Die vroue vind dat besighede geen simpatie vir die verskeie rolle wat 'n vrou moet vervul, het nie.

Heelwat vroue het ook genoem dat hulle geen frustrasies in hul werkplekke ervaar nie. Die meeste van hulle is egter nie getroud nie of het nie kinders nie. Van hulle se kinders is ook reeds uit die huis uit. Hulle noem dat die frustrasies wat hulle ervaar, maar dieselfde is as dié van mans en vroue en dat die geslagte in hul werkplekke gelyk is.

Vir ongeveer die helfte van vroue is die gebrek aan bevordering of verdere opleiding en ontwikkeling 'n groot frustrasie. Mans word dikwels voor vroue bevorder of gekies om kursusse by te woon. Dit gebeur ook dat vroue dikwels moet terugstaan sodat BEE-kandidate bevorder kan word. Middeljarige vroue het meestal hul plafon bereik en moet tevrede daarmee wees dat hulle nie na hoër posisies bevorder sal word nie.

'n Klein groepie vroue beskryf hoedat vroulike kollegas in die werkplek afgunstig en katterig teenoor mekaar is. Dit is asof vroue nie kompetisie duld nie, waarskynlik omdat hulle 'n harde stryd moes voer om in 'n bestuursposisie aangestel te word.

Aan die ander kant is daar ook vroue wat konserwatiewe denke het en wat glo dat hulle wel ondergeskik aan mans moet wees. Hierdie aspek is 'n groot frustrasie vir vroue wat hul regte in die werkplek wil bevorder en wat loopbaansgewys wil vorder. Net so is vroue wat gewaagde kleredrag aantrek, flankeer en hulle fisiese voorkoms gebruik om aandag te trek, ook 'n groot frustrasie vir sommige van die respondente.

Vroue ervaar dikwels spanning in hulle werksomgewing. Een van die oorsake hiervoor is interpersoonlike en kommunikasieprobleme. Kollegas wat gedurig hard praat, kru taal gebruik of skinder, veroorsaak spanning vir sommige van die respondente. Dit is ook baie frustrerend as kollegas oneffektief en onproduktief is. Laatkom, laksheid, verskonings en 'n traak-my-nie-agtige houding is van die aspekte wat hulle frustreer. Reëls rondom dissipline en produktiwiteit word nie konsekwent op almal toegepas nie.

Ander frustrasies is administratiewe take asook die feit dat baie vroue nie ruimte gegun word om keuses te maak nie. Baie vroue kan van die huis af werk, maar dit word nie toegelaat nie. Daar word steeds in sommige besighede geen vergunning vir buigbare werksure gemaak nie.

Ten spyte van al die frustrasies noem omtrent 'n derde van die respondente dat hulle nie noemenswaardige probleme in hul werkplekke ervaar nie. Van die frustrasies wat as daadwerklike probleme vir vroue uitstaan, is die gebrek aan bevordering en erkenning. Daar word hoë eise aan vroue gestel en van hulle verwag om volle samewerking te bied, maar hulle word oorgesien vir bevordering, erkenning en bonusse. 'n Verdere probleem vir vroue is diskriminasie op grond van hul geslag. Hulle word steeds as die swakker geslag beskou en hul bevoegdhede en kennis word in twyfel getrek of onderskat. Daar word soms nie aandag aan vroue se opinies en insette gegee nie en tradisionele vroulike rolle word telkemale versterk.

Net meer as die helfte van die vroue sê dat hulle inkomste genoeg is om hulle maandelikse uitgawes te dek maar 45% voel egter nie so nie. Meer as twee derdes voel dat hulle finansieel slegter daaraan toe is as drie jaar gelede in 2019. Byna 60% het ‘n privaat pensioenfonds, terwyl 20% aandui dat hoewel hul voorsiening maak vir hulle aftrede, hulle nie dink dat dit genoeg sal wees nie. 12% het geen voorsiening vir hul aftrede nie. Meer as 70% vind dit in 2023 moeilik om te spaar.

Die meeste vroue internaliseer frustrasies en werkplekspanning. Baie vroue gaan aan met hul werk en bly stil oor wat hulle pla omdat hulle voel dat dit nie sal help om te kla nie. Hulle meen dat daar niks aan hul probleme gedoen sal word nie. Daar is egter ’n groot groep vroue wat glo dat frustrasies en probleme vinnig en daadwerklik aangepak en opgelos moet word.

“n Groep vroue noem dat hulle harder werk, meer tyd en moeite insit en hulself beter bekwaam om werkplekprobleme te hanteer. Hulle sorg dat hulle beter presteer as hulle manlike kollegas en op hierdie manier het dit die effek dat hulle kan wys waartoe hulle in staat is.

Sommige vroue praat met vriendinne of hul mans om hul frustrasies te help hanteer. Ander konstruktiewe maniere wat vroue gebruik om spanning te verlig is deur oefening, deur positief te bly, meditasie, geloof en musiek. Om tyd saam met familie en vriende te spandeer is ook vir baie ontspannend.

As daar gekyk word wat in die werkplek moet verander om dit vir vroue makliker te maak, het meer as die helfte genoem dat buigsame kantoorure en ondersteuning baie vir hulle sal beteken. As vroue die vryheid kon hê en as hulle vertrou word om hul eie werkslading te bestuur, sou dit vir hulle baie makliker gewees het om alles gedoen te kry en sou hulle minder spanning ervaar het.

Gelyke geleenthede en gelyke behandeling sal die vroue se werksituasie vir hulle baie beter maak. Hulle wil nie kleiner salarisse as mans ontvang nie en wil ook nie ondergeskik aan mans werk nie. Hulle wil as gelykes met dieselfde kennis en bydraes geag word.

Begrip en ondersteuning van die vele fasette van hul lewens is ook meer nodig in die werkplek. Vroue bly steeds die primêre tuisteskeppers en versorgers. Dit is ’n realiteit wat die werkplek moet erken, verstaan en ondersteun.

Van die respondente noem dat dit nodig is dat vroue hul regte ken en daarop moet aandring. Hulle moenie toelaat dat enigiets hulle onderkry nie. Vroue moet begin saamstaan om die werkplek vir hulleself beter te maak en om met selfvertroue aan te dring op dit waarop hulle geregtig is

Die respondente se voorstelle aan ander vroulike werknemers is om ten eerste te praat oor wat hul situasies is en waarvoor hulle ondersteuning en begrip benodig. Vroue moenie stilbly en dinge aanvaar soos dit is nie, maar eerder probleme uitlig en dit uitsorteer. Vroue moet egter professioneel en pligsgetrou wees sodat niemand ’n vinger na hulle kan wys nie. Verder is dit nodig dat vroue met selfvertroue en selfgeldendheid in die werkplek moet optree. Hulle moet vertroue in hul eie vermoëns hê en nie toelaat dat hulle geboelie of teen gediskrimineer word nie.

Die vroue is gevra dat hulle moet aandui wat dit vir hulle moeilik maak om werk en gesin te balanseer. Hulle het geantwoord dat dit ten eerste die feit is dat hulle nie genoeg tyd tot hulle beskikking het nie. Vaste werksure of die feit dat hulle nie van die huis af kan werk nie, maak dit baie moeilik vir vroue om gesinsaktiwiteite en verpligtinge te bestuur. Hulle moet dikwels gedurende die middae vir kinderaktiwiteite beskikbaar wees, maar sal dan weer in die aand hulle werk voltooi. ‘n Derde van die vroue dui aan dat hulle ook vir ‘n bejaarde ouer moet sorg.

72% van vroue het aangedui dat dit vir hulle geen probleem is om gesin en werk te balanseer nie. Die meeste van diegene wat so voel, noem dat hulle eggenotes het wat hulle ondersteun en volledig bystaan met gesinsverpligtinge. Daar is ook vroue wat noem dat hul werkplekke buigsame werksure aanbied of dat bestuurders wel begrip toon en verstaan wanneer vroue tyd vir gesinsverpligtinge moet afvra.

Dit is hoofsaaklik probleme rondom bestuur wat vroue sal forseer om te bedank. Wanneer hulle geboelie word, geviktimiseer of teen gediskrimineer word, of onregverdig behandel word, sal hulle dit sterk oorweeg om te bedank. Vir ander is die gebrek aan bevorderings- en ontwikkelingsgeleenthede ’n probleem wat tot hul bedanking aanleiding sal gee. Vroue voel dat hul potensiaal dikwels geïgnoreer word. Hulle wil nie stagneer in hulle loopbane nie. Byna almal voel dat hulle bevoeg is om hul werk te doen en dat hulle met selfvertroue in die werkplek optree.

Die meeste vroue dui aan dat hulle nie tuisteskeppers wil wees nie en die meeste het ook nog nooit hul loopbane onderbreek vir gesinsverantwoordelikhede nie. ’n Derde van die vroue is tevrede met hul voordele en bykans netsoveel is optimisties oor hul loopbane. ’n Derde van die vroue noem wel dat hul werkgewers nie mans bo vroue bevorder nie. ’n Kwart van die dames dui aan dat hul werk nie waardeer word nie en 26% voel dat hulle harder as hul manlike kollegas moet werk. Net meer as die helfte van vroue dui aan dat hulle wel ‘n behoefte het aan verdere opleiding en veral in entrepreneurskap, bestuur en finansiële beplanning.

Byda die helfte van vroue sê dat hulle gesondheid uitstekend is en ’n derde is nie tevrede is met hulle gesondheid nie. 48% probeer, maar sukkel om ’n gesonde dieet meeste van die tyd te volg en 47% sukkel met hulle gewig. 40% dui aan dat hulle glad nie oefen nie.

Baie vroue (53%) sukkel veral met angstigheid en 48% sê dat hulle stres in hulle persoonlike lewens ervaar. 21,6% kry gereeld migraines. Dit is veral die vroue in die 30 jaar tot 39 jaar ouderdomsgroep wat aandui dat hulle met angstigheid en stres sukkel. ’n Kwart van vroue sê dat hulle depressief voel.

Baie vroue dui aan dat die volgende gebeure of situasies in Suid-Afrika baie stresvol vir hulle is:

Swak ekonomiese groei (72%)

Hoë rentekoerse (75%)

Hoë persoonlike belasting (79%)

Die petrolprys (79%)

Inflasie (83%)

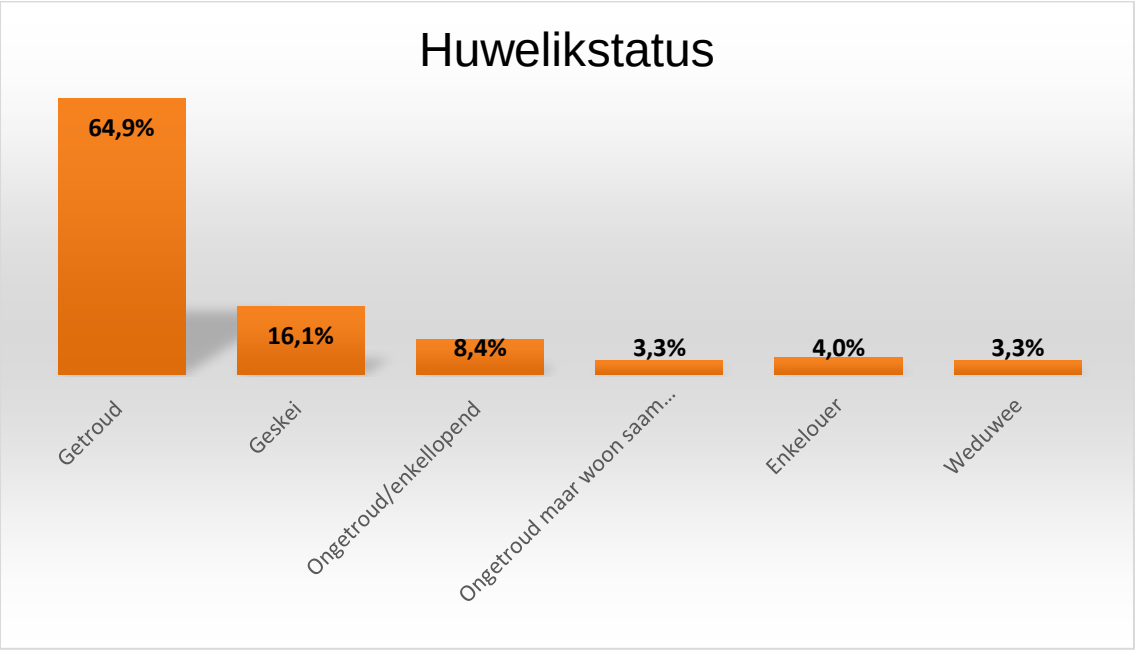
Misdaad (83%)

Die politieke situasie in die land en besluitneming soos bv. die raswet en die NGV (86%)

Gesinslewe: biografies

Huwelikstatus

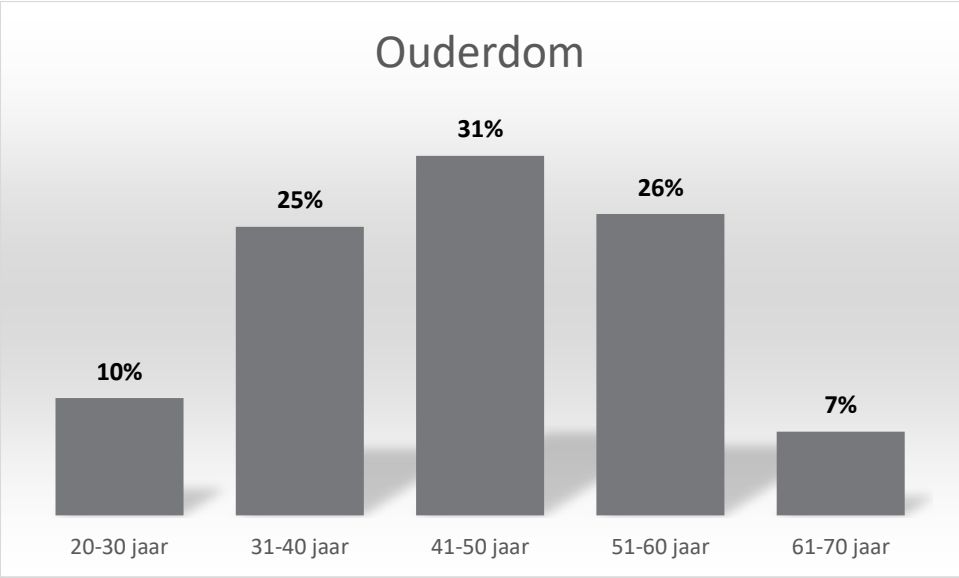
Figuur 1. Huwelikstatus



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Ouderdom

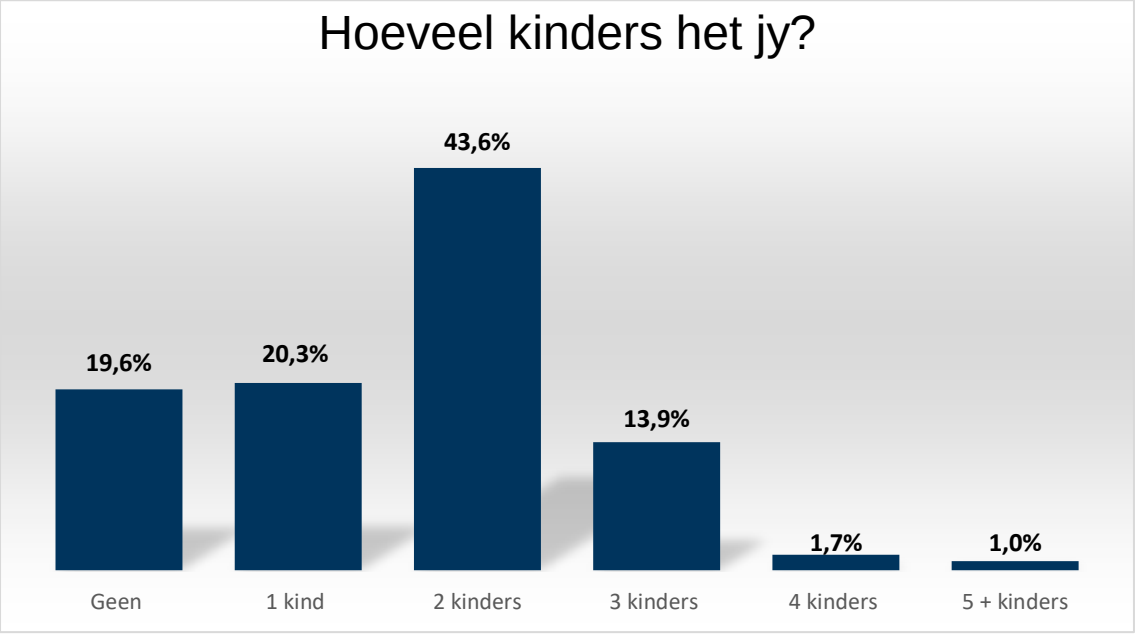
Figuur 2. Ouderdom



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Kinders

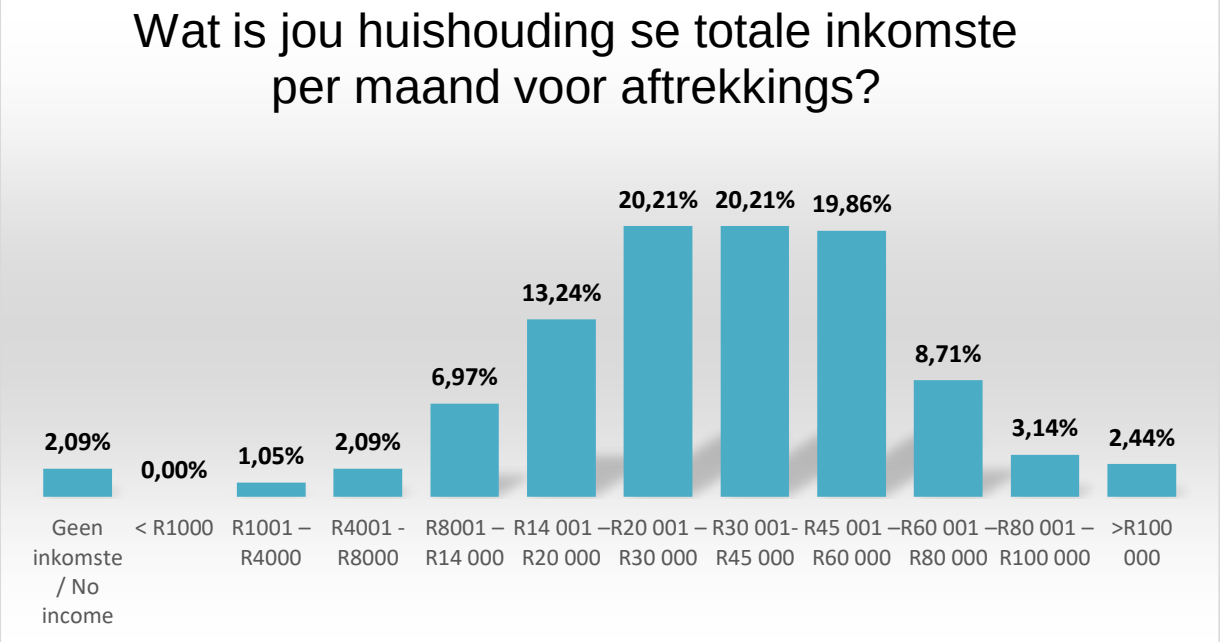
Figuur 3. Kinders



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Huishouding se inkomste en finansies

Figuur 4. Huishouding inkomste



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

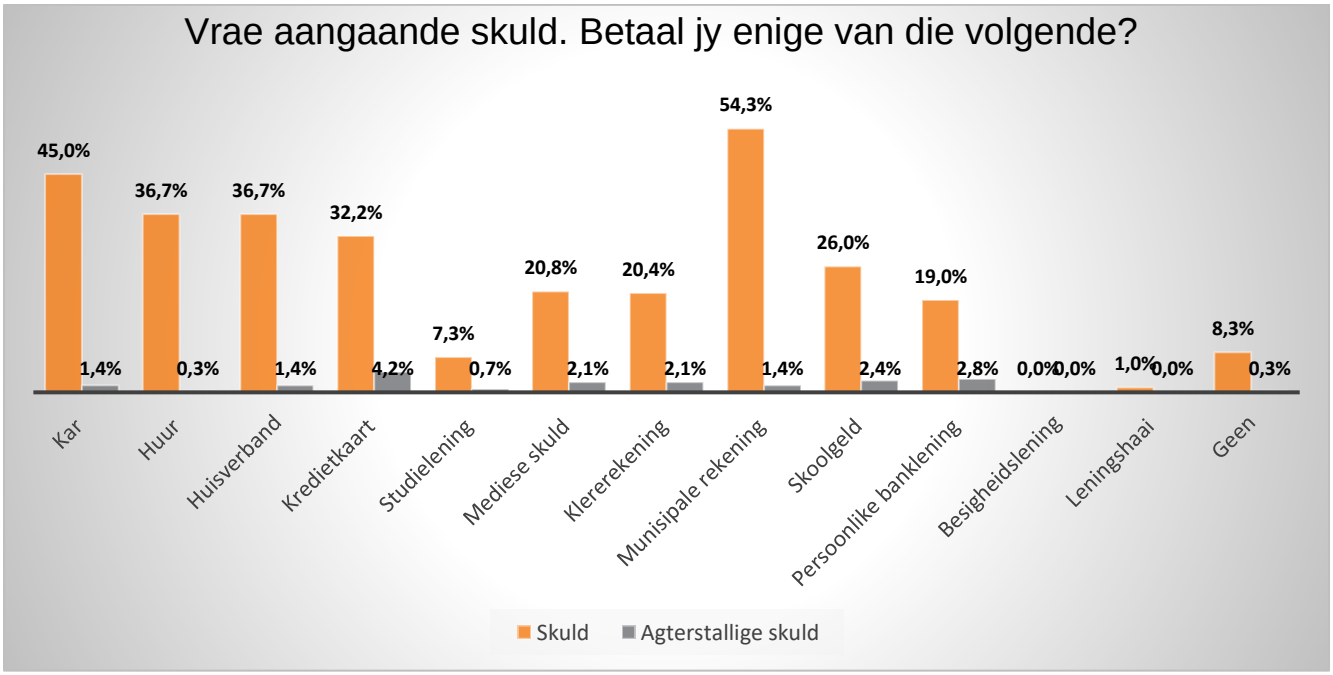
Inkomste genoeg om maandelikse uitgawes te dek?

Figuur 5. Inkomste genoegsaam vir maandelikse uitgawes.

Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Skuld

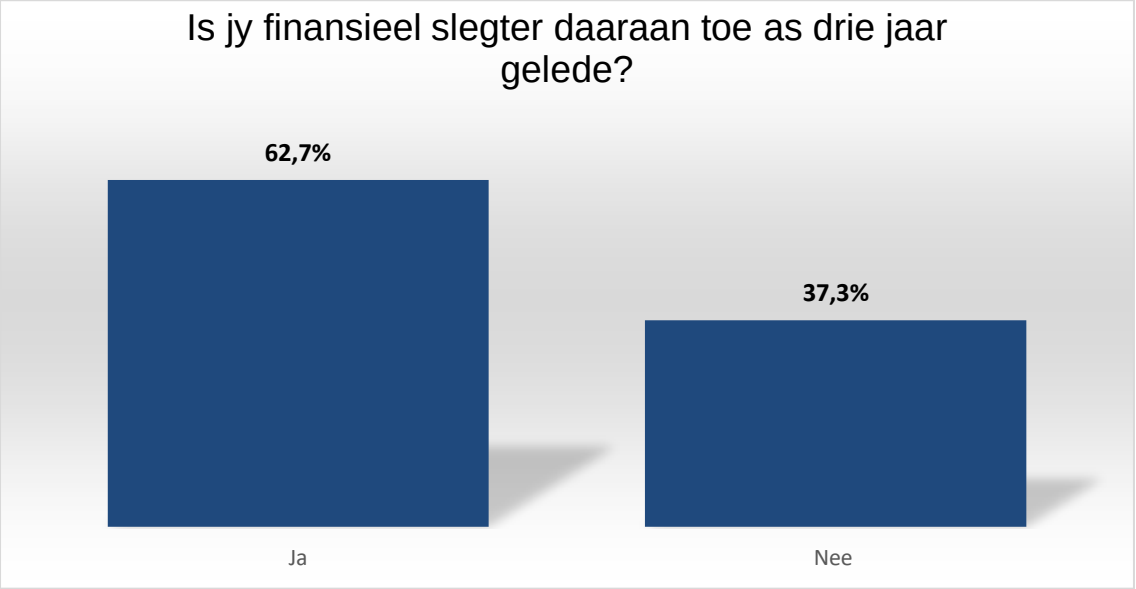
Figuur 6. Skuld



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Finansieel slegter daaraan toe as 3 jaar gelede

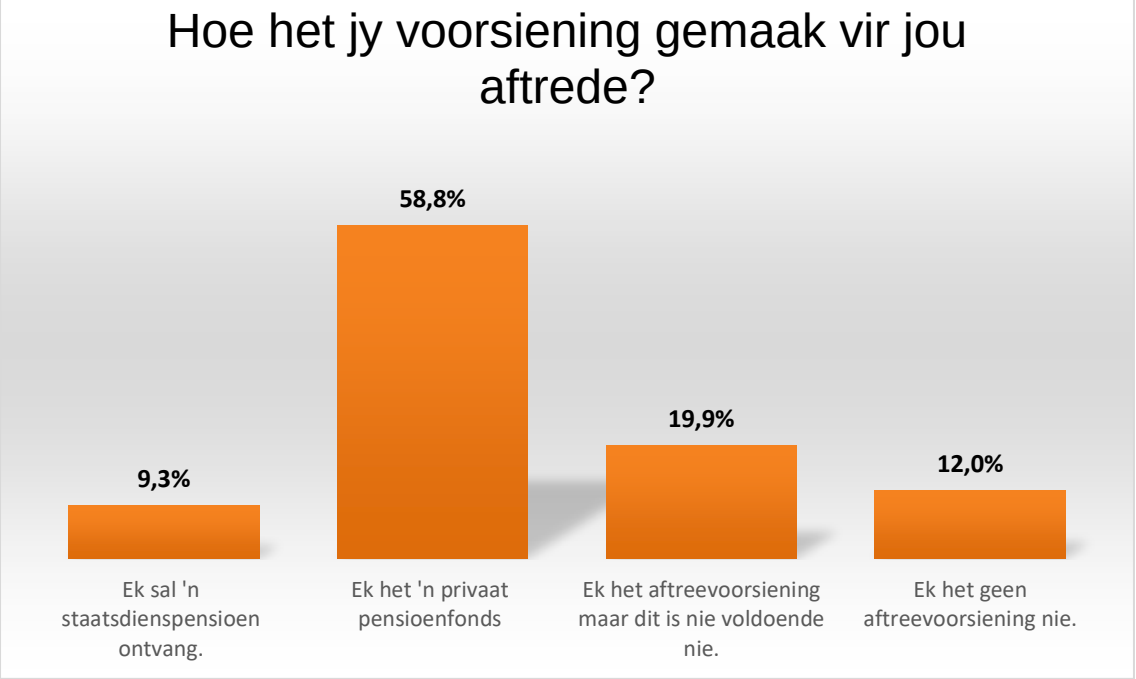
Figuur 7. Slegter daaraan toe as 3 jaar gelede



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Voorsiening vir aftrede

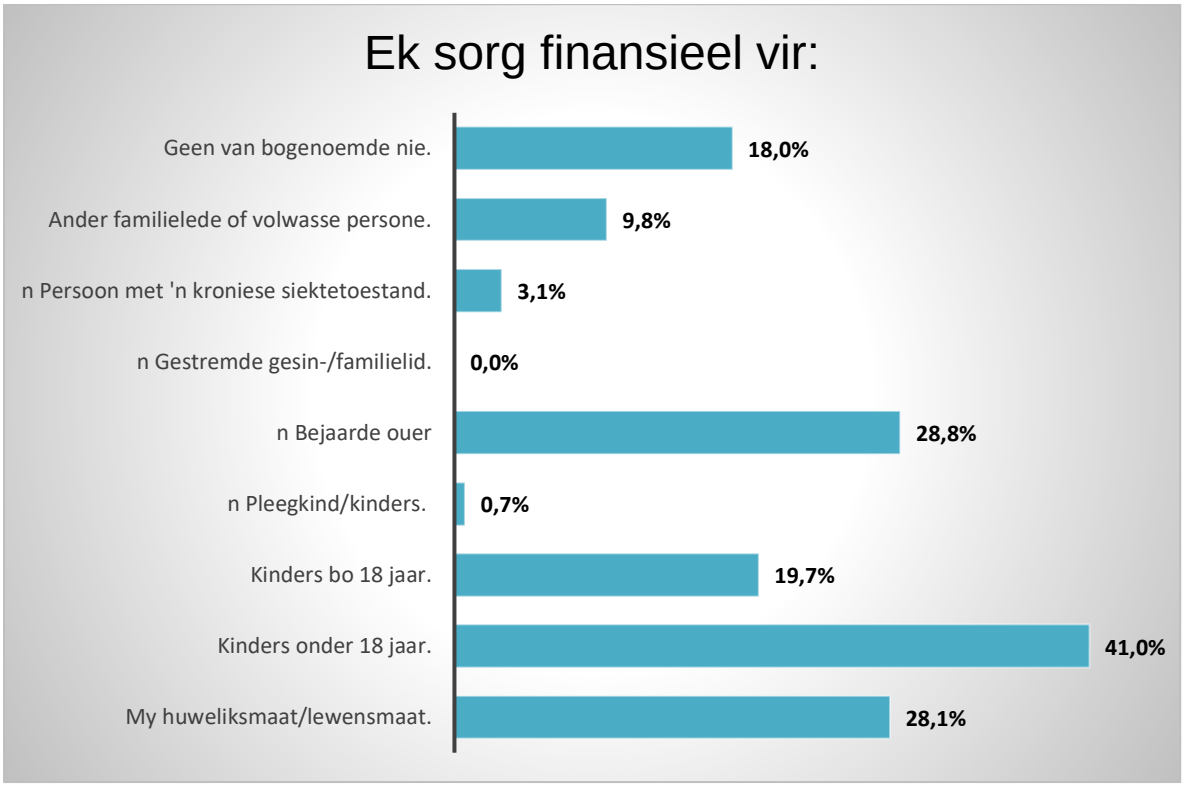
Figuur 8. Voorsiening vir aftrede



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Finansiële afhanklikes

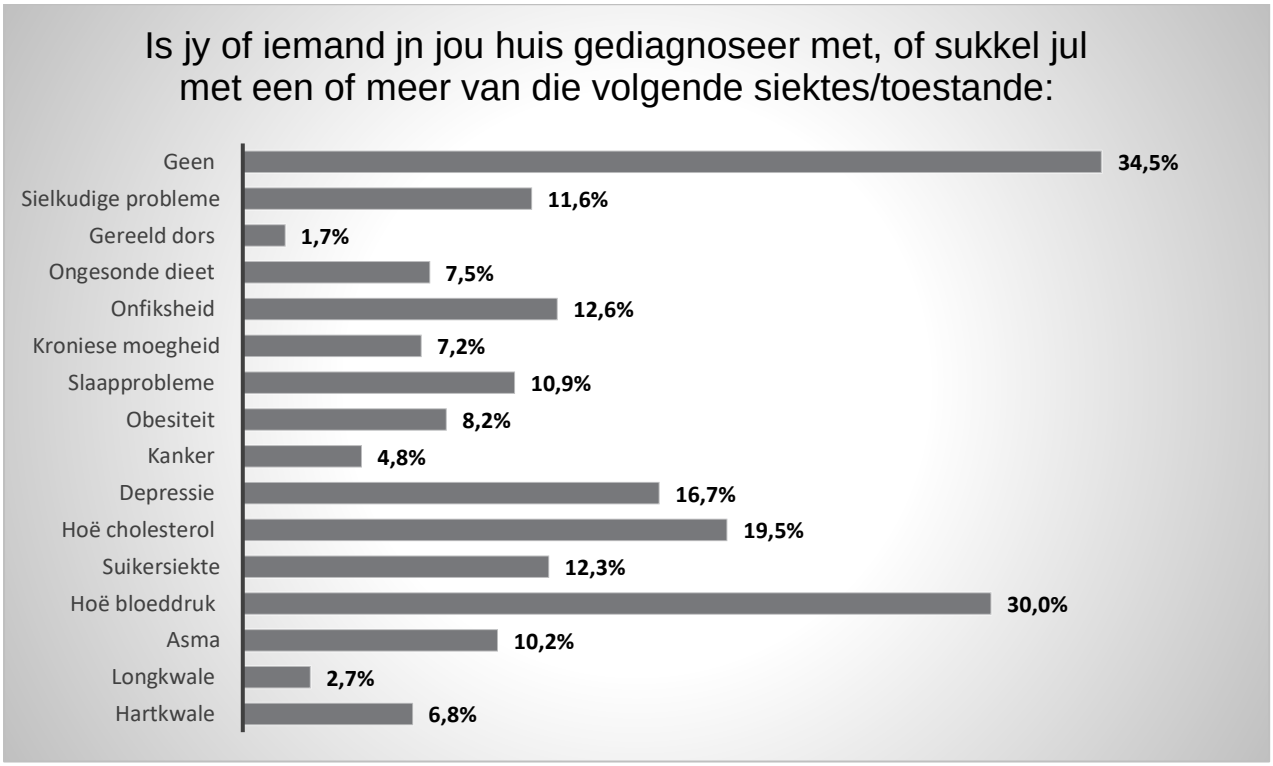
Figuur 9. Finansiële afhanklikes



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Siektetoestande binne die gesin

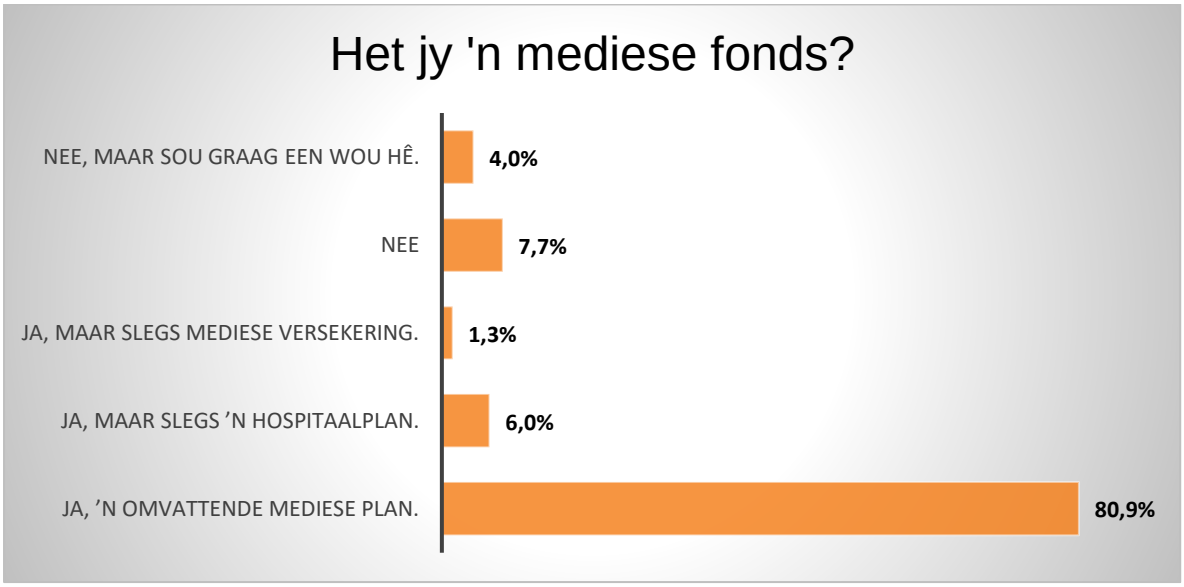
Figuur 10. Siektetoestande



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Mediese fonds

Figuur 11. Mediese fonds



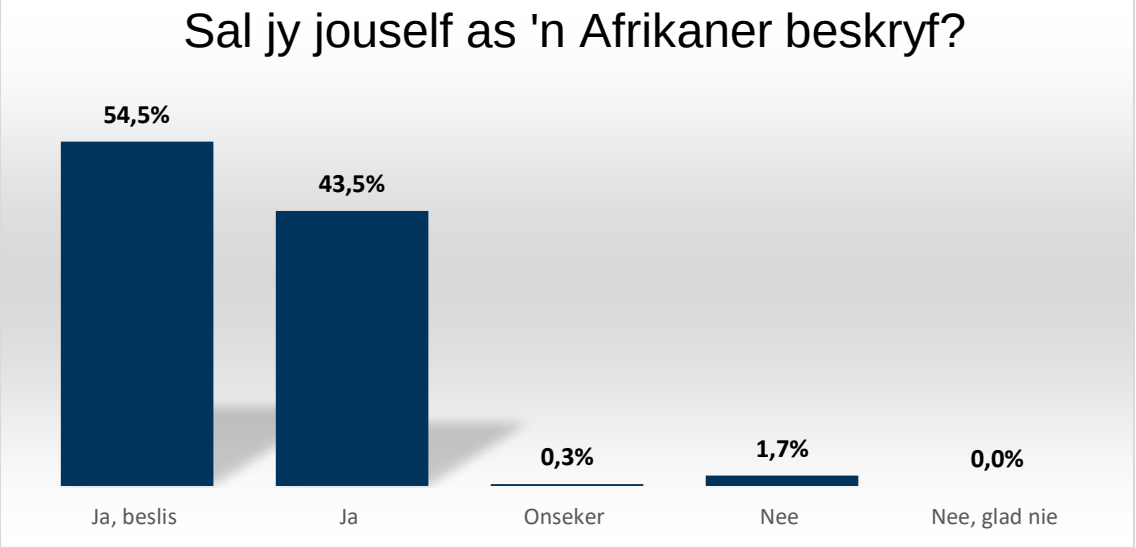
Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Vroue in hul gemeenskappe

Afrikanerwese

Sal jy jouself as ‘n Afrikaner beskryf

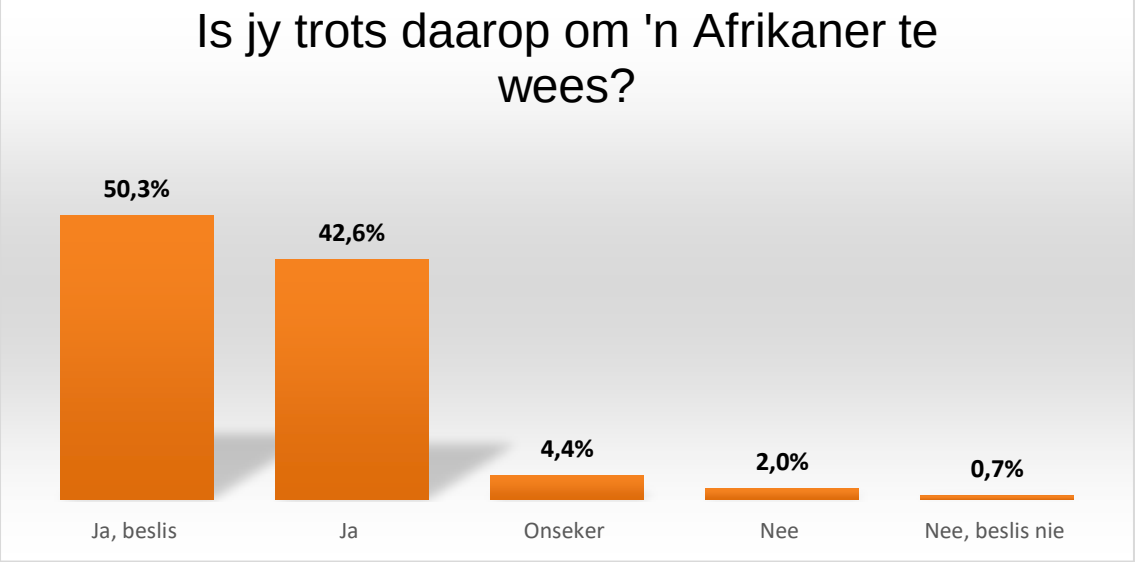
Figuur 12. Beskryf as Afrikaner



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Trots om ‘n Afrikaner te wees

Figuur 13. Trots om ‘n Afrikaner te wees



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

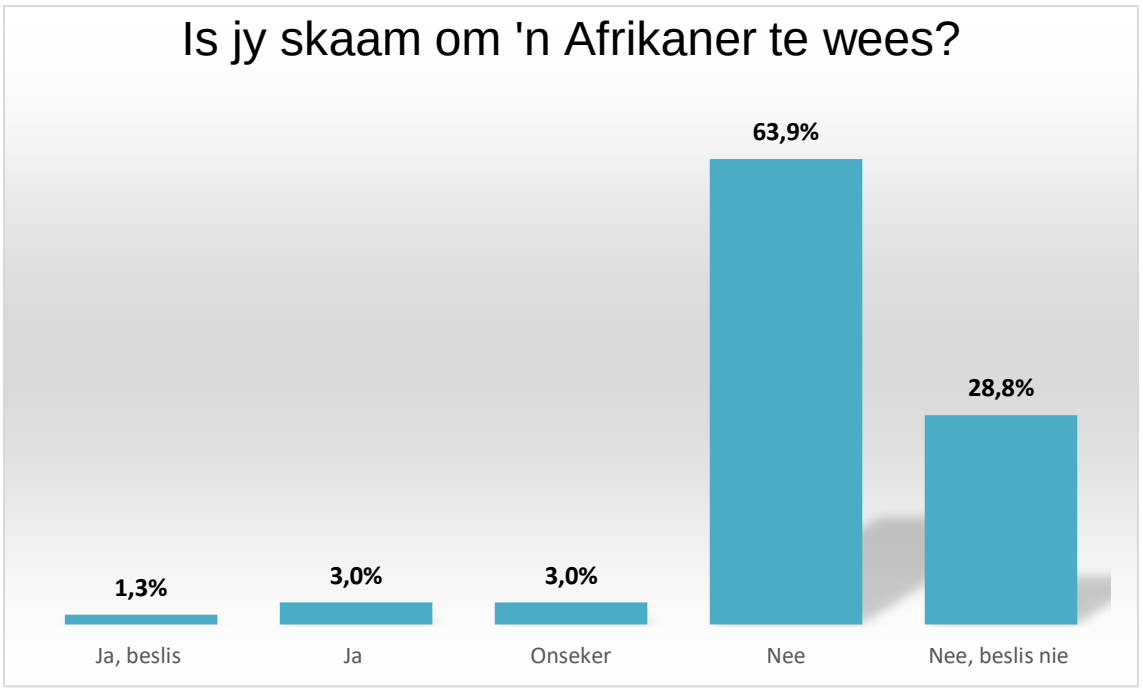
Opmerkings:

- *Definitief en as iemand my nie telefonies in Afrikaans kan help nie, stel ek nie belang nie.*
- *Sonder enige twyfel*
- *Ons is baie uniek*
- *Dis n unieke taal. Ons het n reuse aandeel in die bou van SA deur die eeue deur.*
- *Ek is lief vir my land en sy mense. Ek kry liewer swaar hier as in n ander land.*
- *Ek is trots om n Afrikaner te wees maar kry skaam oor hoe dit in my land gaan en hoe alles net verval het en steeds verval. Ek kry skaam oor die misdaad. Bedrog en diefstal en oor my kinders se hande in n Ander land moet gaan werk, maar hulle is daar omdat hulle trotse Afrikaners is èn voorkeur gekry het omdat ons bekend is vir ons hard werk.*
- *Eg Afrikaner, trots om 'n Afrikaner te wees. Lief vir my volk en vaderland, maar as daar onderskeid gemaak word soos nou met Zuma dan sê ek soos Steenhuisen skrap alle Covid 19 reëls, want wat goed is vir een is goed vir ander. Dit krap my om en ontstel my dat 'n egpaar in Durban op die strand gearresteer was toe hul gaan wandel met hul hond sonder maskers, maar let op fotos op sosiale media van zuma byvoorbeeld en die verskoning van mense was gewapend word aangevoer….. gaan my gesonde verstand te bowe. Geen geregtigheid of regverdigheid nie. Klomp verraaiers. Hoekom moet sekere Suid Afrikaners eerbiedig en gehoorsaam en sekeres maak soos hul smaak?????*
- *Dis net jammer dat daar teen ons gediskrimineer word daaroor.*
- *Geboorteland en glo almal verdien hulle plek, ons moet net mekaar respekteer*
- *Ek is 'n Afrikaner, ek is in Afrika gebore, 'n wit gebore Afrikaanse wit vrou*
- *Gebore n Suid Afrikaner*
- *God het ons geskape soos ons is en almal verdien 'n plek*
- *Die nie-blankes*
- *Trots op Afrikaanse taal - lief suid afrika*
- *Erfenis/ taal kultuur*
- *kultuur/ ons land/ boerwees*
- *Sal so sê, maar ons is voorvaders is van Europa.*
- *erfenis/*
- *Geboorte reg / kultuur / erfenis*
- *kultuur/ trots op Afrikaanse taal*
- *absoluut trots op ons kultuur*
- *Hang af van die berigte wat in die nuus is.*
- *Afrikaans my taal*
- *trots afrikaner*
- *Kultuur*
- *dis my kultuur,taal/ erfenis*
- *Kultuur/ taal*
- *Erfernis/ kultuur*
- *Dit is 'n Nasie wat al baie oorkom het, vasberade en wat 'n positiewe verskil maak daar waar hul kom.*
- *I am an Indian*
- *Die Afrikaner word nie gesien as belangrik in die werkplek nie.*
- *I am English but also Afrikaans. Dont know how you explain being proud. It is what it is. I am not one of those crazies that have a flag in my yard and play Afrikaans music, but family and friends are both Afrikaans and English and we all get on like a house on fire.*
- *Ek is 'n Akrikaner gebore en sal 'n Afrikaner sterf*
- *Ek het in 'n Afrikaanse huis grootgeword, en Afrikaans getrou. My kinders was in Afrikaanse skole. Ek het nog altyd van geskiedenis gehou en is trots dat Siener van Rensburg in my voorgeslagte was. Die Afrikaner het Suid-Afrika opgebou na die Tweede Vryheidsoorlog, en ons is nog steeds die ruggraat van die land se ekonomie.*
- *Erfenis/ gebore afrikaner*
- *Erfenis/ taal/ groot gemaak in moedertaal*
- *Kultuur/*
- *Erfenis //net een plek suid Afrika/Afrikaner*
- *Gebore Afrikaner/taal/kultuur*
- *Stem nie saam met als wat Afrikaners doen nie*

- *Nee afrikaners se morele waardes het verval*
- *My taal/kultuur/erfenis*
- *Volbloed boer/ Afrikaanse geskiedenis*
- *Herkoms/ geskiedenis*
- *Ons nasie is trots op ons geskiedenis/ herkoms/ lief vir ons land/taal*
- *Afrikaans/ trots op taal kultuur*

Skaam om 'n Afrikaner te wees

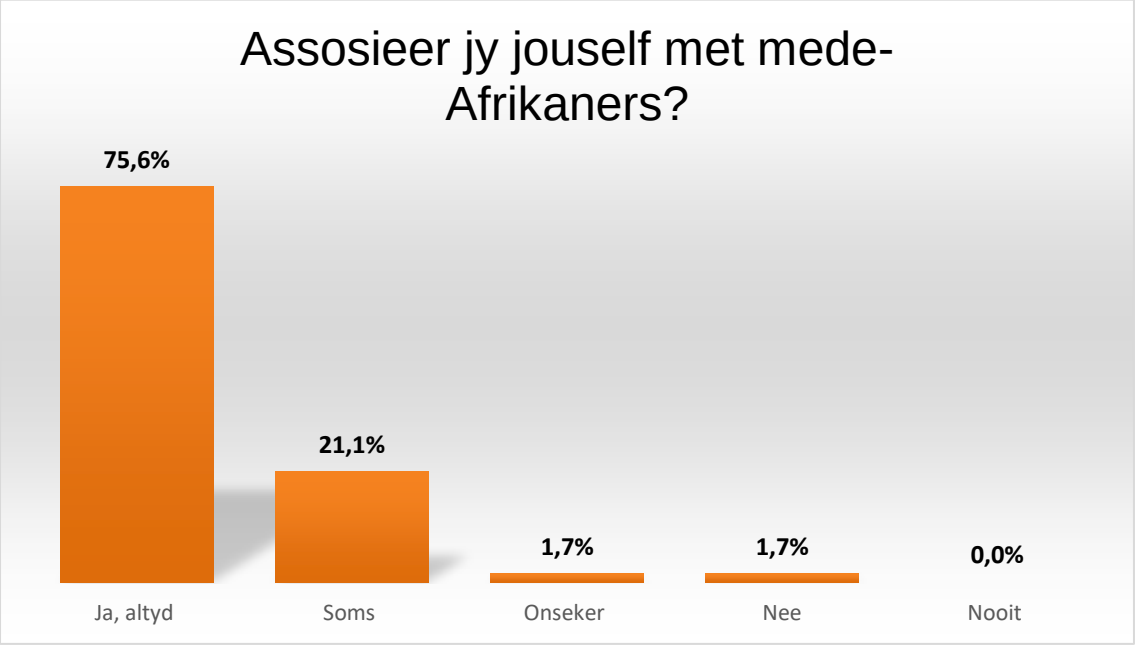
Figuur 14. Skaam om 'n Afrikaner te wees



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Assosiasie met mede-Afrikaners

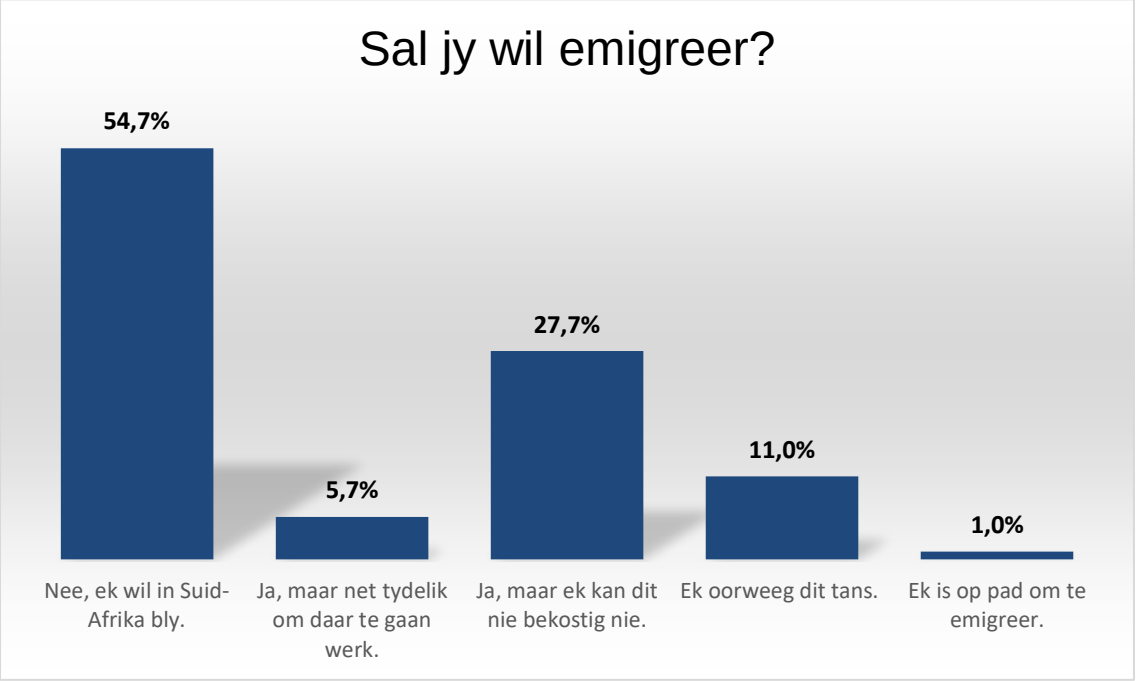
Figuur 15. Assosiasie met mede-Afrikaners



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Emigrasie

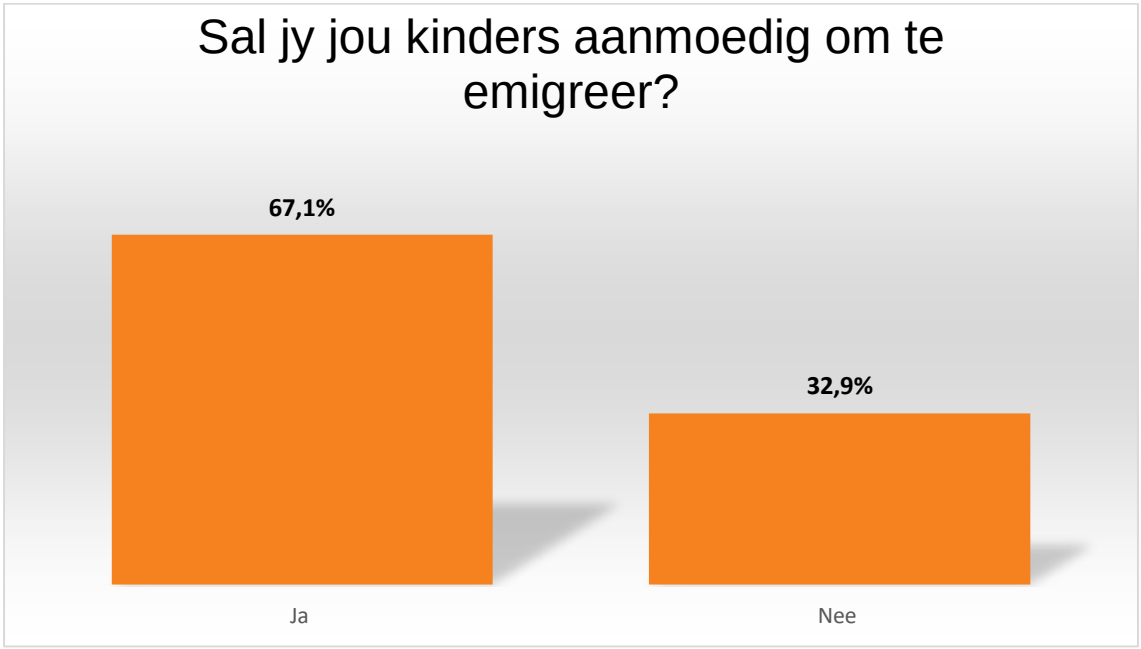
Figuur 16. Sal jy wil emigreer



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Kinders aanmoedig om te emigreer.

Figuur 17. Kinders aanmoedig om te emigreer.

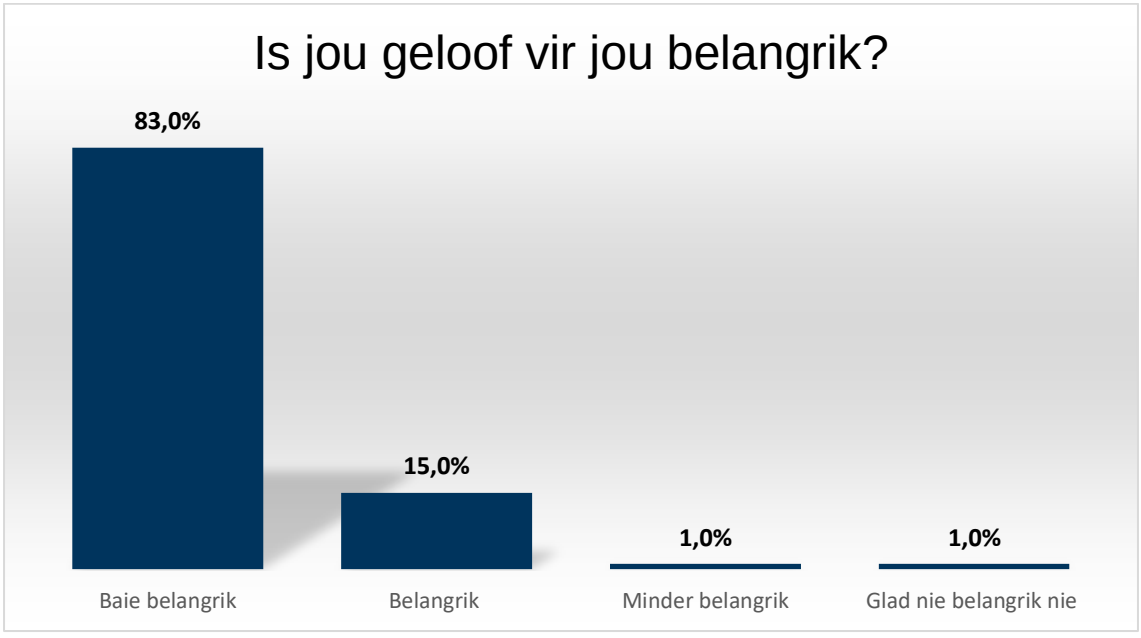


Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Geloof

Is geloof belangrik?

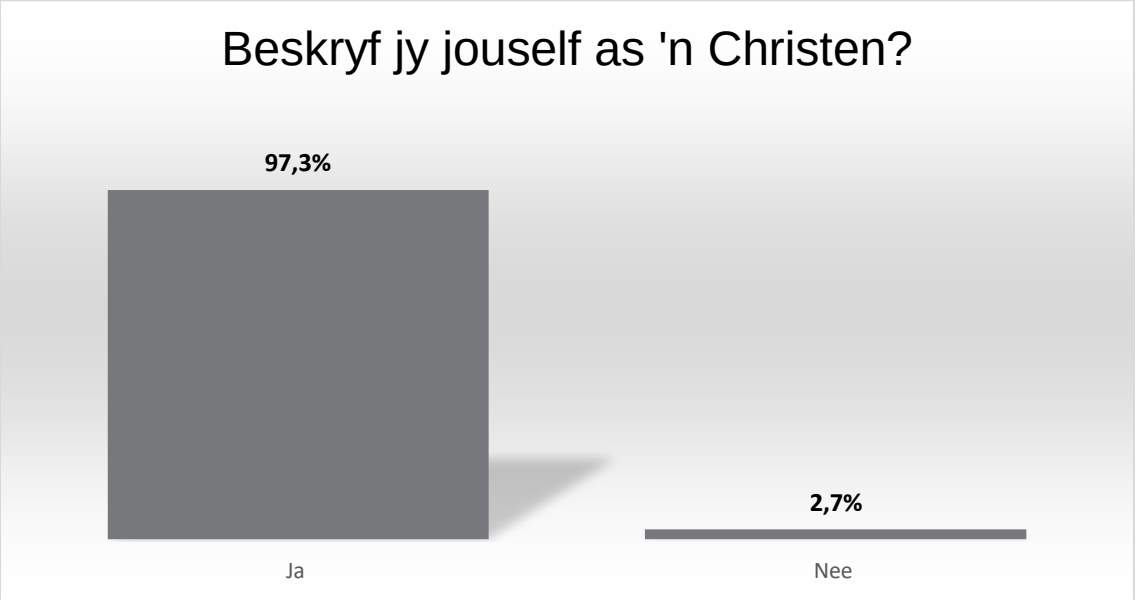
Figuur 18. Is jou geloof vir jou belangrik?



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Beskryf jy jouself as ‘n Christen?

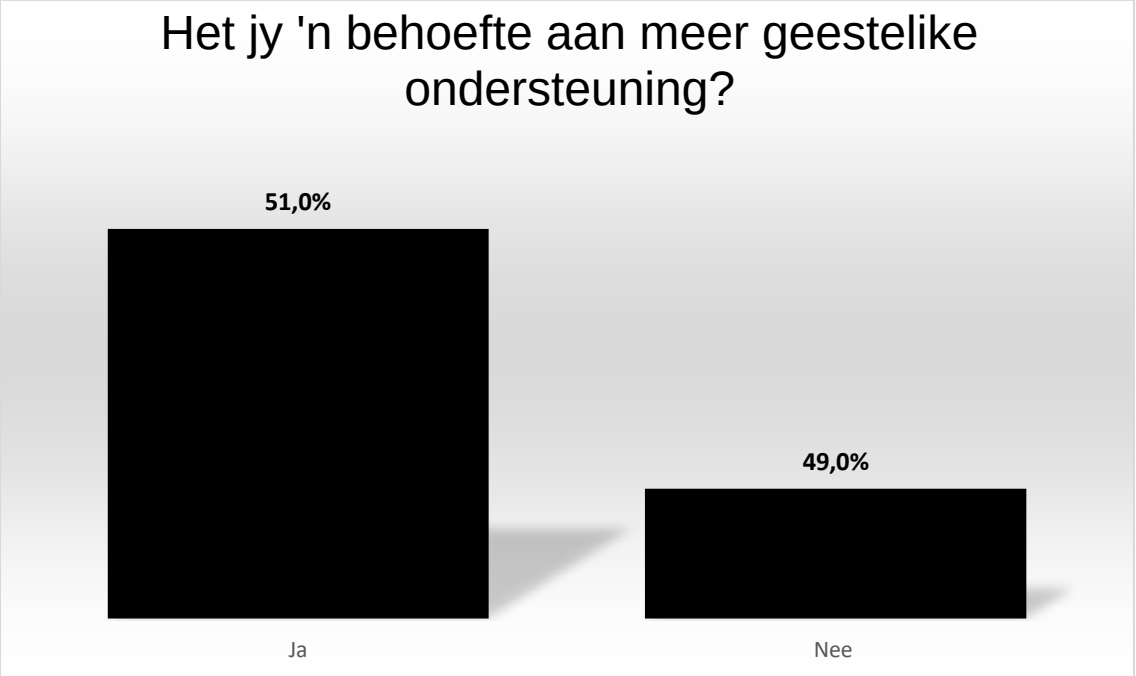
Figuur 19. Beskryf self as ‘n Christen



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Behoefte aan meer Geestelike ondersteuning

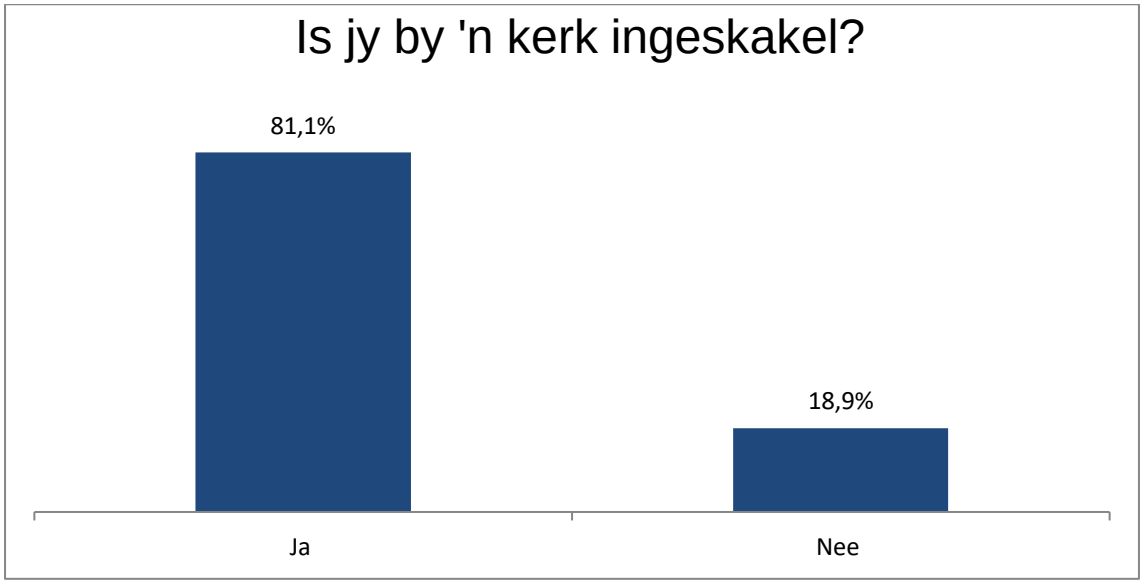
Figuur 20. Geestelike ondersteuning



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

By ‘n kerk ingeskakel?

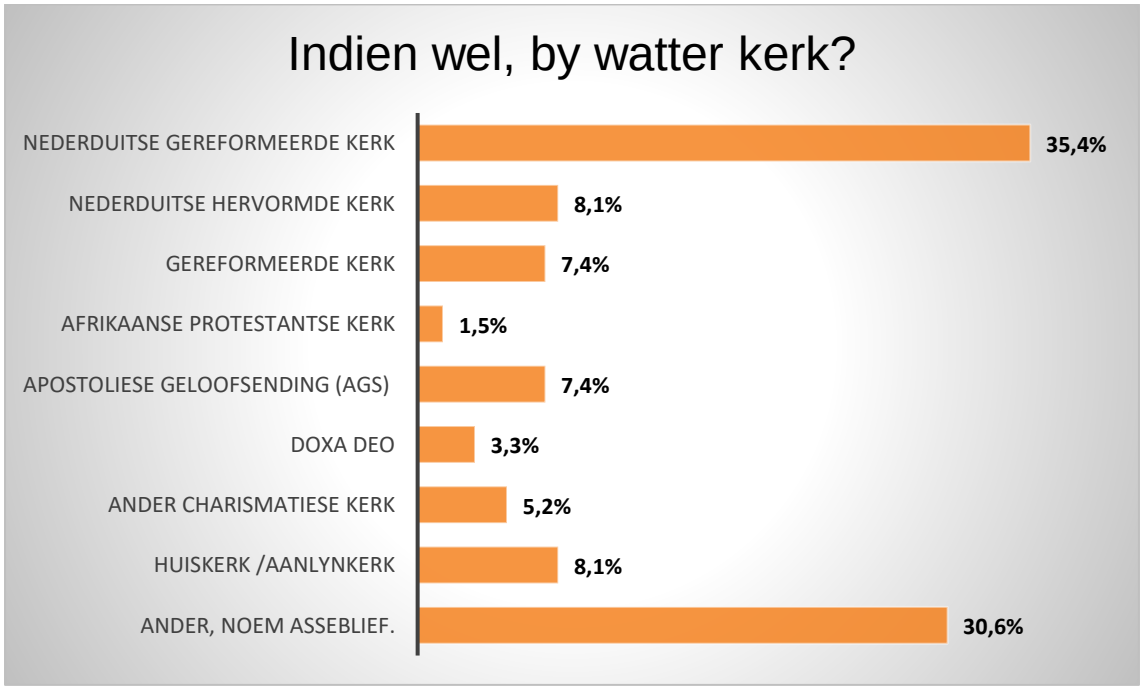
Figuur 21. Ingeskakel by ‘n kerk



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Kerk

Figuur 22. Kerk affiliasie



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Ander kerke nie bo genoem:

Tabel 1. Ander kerke

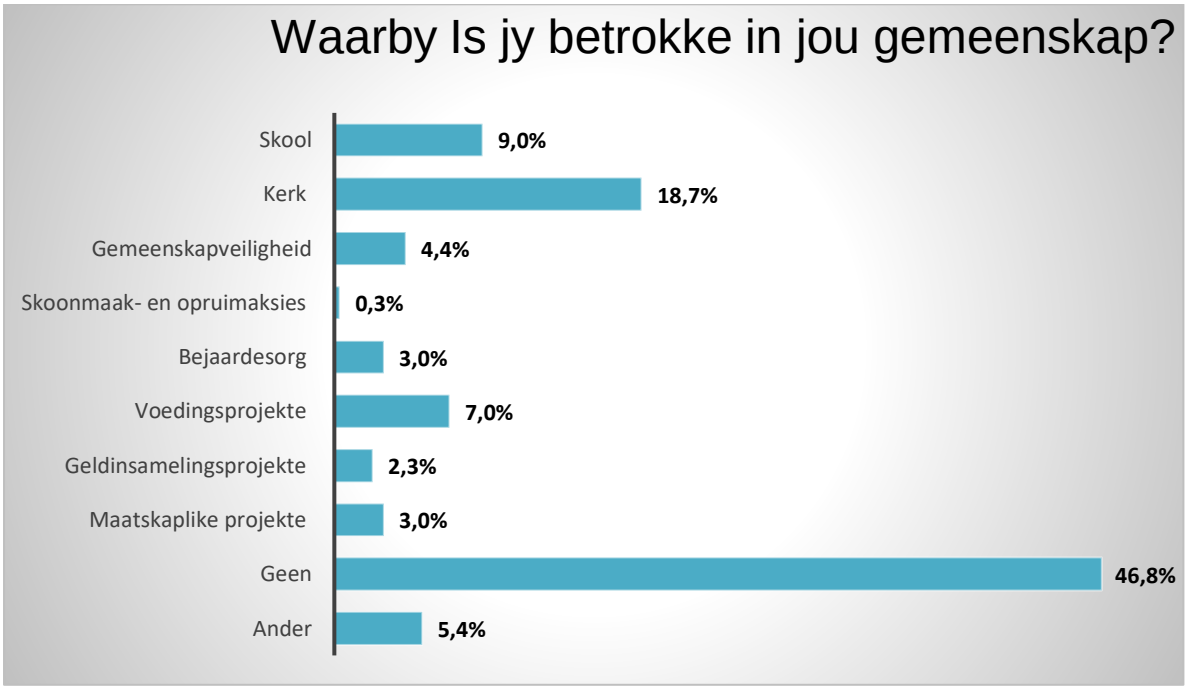
1000 Ministries	
3ci	
Aanlyn kerk	18
Anglican	
Assembly of God Church	
BOmb Shelter	
DRC - Despatch Revival Centre	2
EG Kerk	
Empower Church	
Geen	4
Gemeenskap kerk	
Growth Point	
Jehovah-getuie	
KOMPAS	
KRUISWEG	
KSM CENTURION	
LEDE IN CHRISTUS	2
Lewende Waters	
Lewende Woord	8
Maranatha Community Church	
Metodiste Kerk	5
Ou Apostoliese Kerk	2
Pentacostal	
Pinkster Protestant Kerk	2
SHOFAR	
VOLLE EVANGELIE	3

Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Betrokkenheid in die gemeenskap

Waarby betrokke

Figuur 23. Waar in die gemeenskap vroue betrokke is



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Ander:

- *DBV*
- *Helpende hand*
- *Lucky lucy - vir diere domestic - kry swaar*
- *Kerk skoonmaak en gemeenskapsveiligheid*
- *Voedingsprojekte*
- *Waar ons iemand kan help in nood op persoonlike vlak*
- *Groot blanke plakkerskamp in PE*
- *Taking hand foundation*
- *Skool en kerk. Funksie laat nie toe om albei te kies nie*
- *Voedselpakkies*
- *Ek gee maandelikse bydrae aan kindershuis op dorp en kerk*
- *Animal safety*
- *Berading*
- *Sien om na kinderhuis kindertjies*

Maatskaplike kwessies in die gemeenskap

Figuur 24. Maatskaplike kwessies

Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Ander kwessies nie hierbo genoem nie:

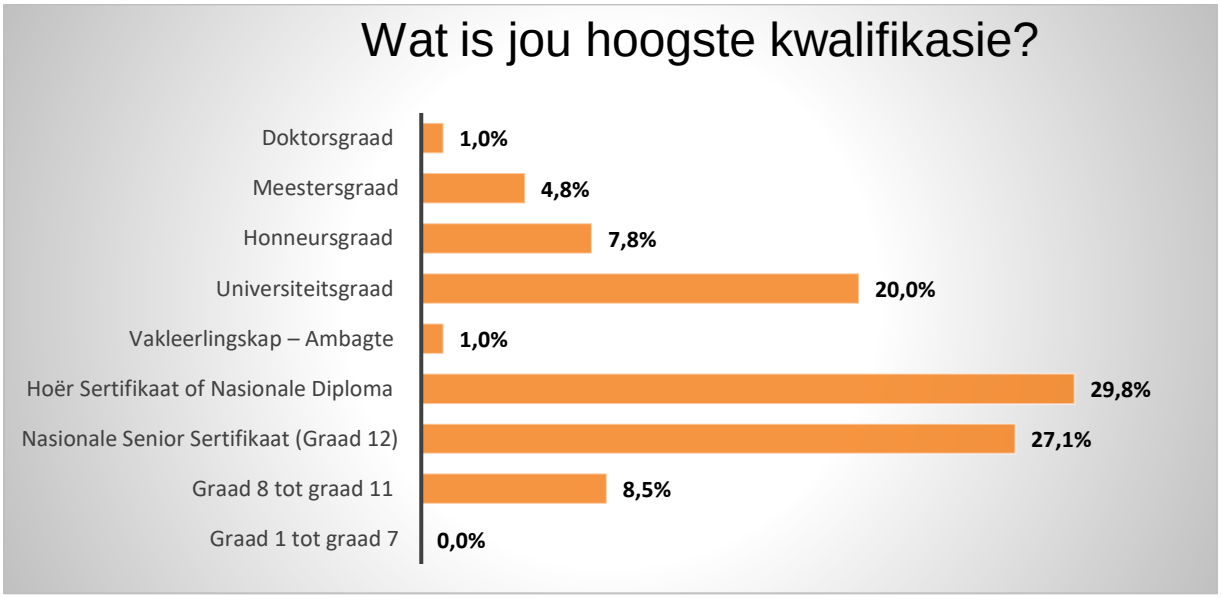
- *Inbrake - self aangehou.*
- *Inbrake*
- *Inbrake*
- *Inbrake*
- *Rooftogte, geweld*
- *Geweld, misdaad*
- *Toename in Rooftogte*
- *Toename in Inbrake*
- *Diefstal / Plaasaanvalle*
- *IETS VAN ALLES - FINANSIEEL SWAAR KRY BY MYNE*
- *PTSD, OCD en MDD*
- *Werkloosheid onder jongmense. / Mense wat hulle besittings verkoop om kos op die tafel te sit nie.*
- *Werkloosheid onder jongmense*
- *Werkloosheid*
- *Jong kinders, 22jr en 24jr sukkel om werk te kry...*
- *Jong volwassenes het nie geld om te studeer.*

- *Dwelmmisbruik is groot en die gemeenskap en GPF, Kerke voel dit is 'n saak wat nie gewen kan word nie.*
- *Diereverwaarlosing*
- *Mense lewe van een salaris*
- *Klere*
- *ongeskoolheid*
- *Haal kinders uit skole agv geld probleme.*
- *3 Mense in Hartbeespoort Dam self-moord gepleeg.*
- *Verlies van mense aan Covid-19 is 'n groot nood. Weet nie hoe om daardie trauma te hanteer*
- *Pretoria-Noord arm gemeenskappe /*

Vroue in hul werkplekke

Kwalifikasie

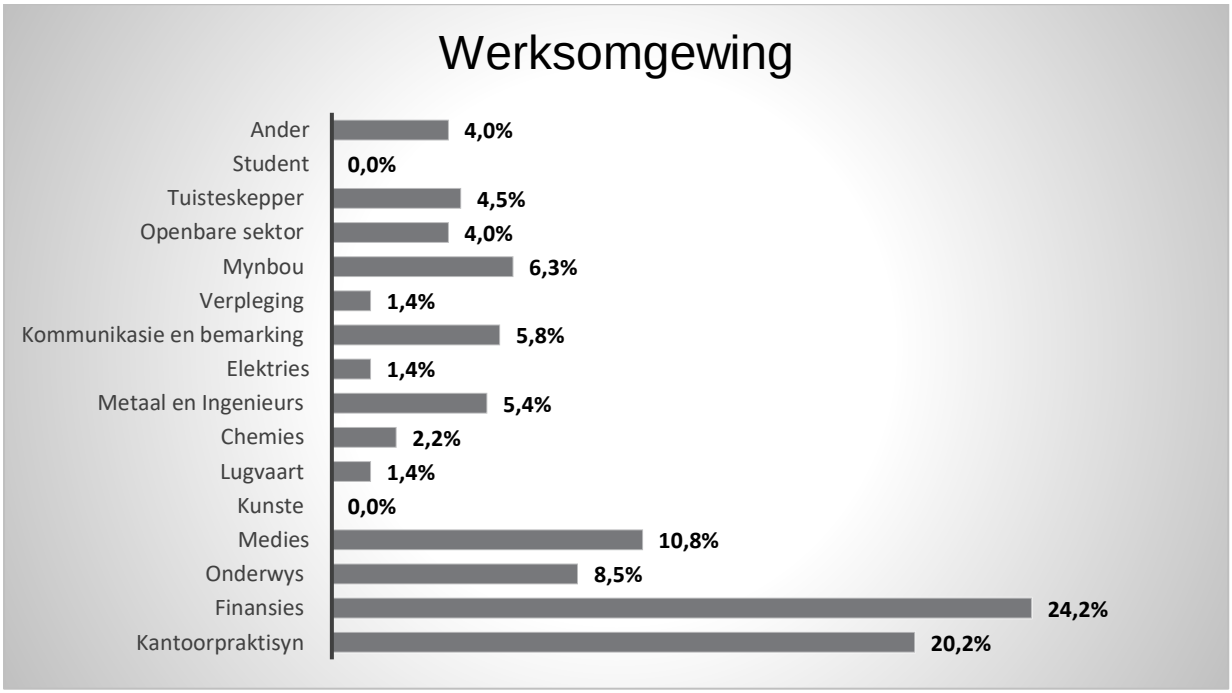
Figuur 25. Kwalifikasie



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Werksomgewing

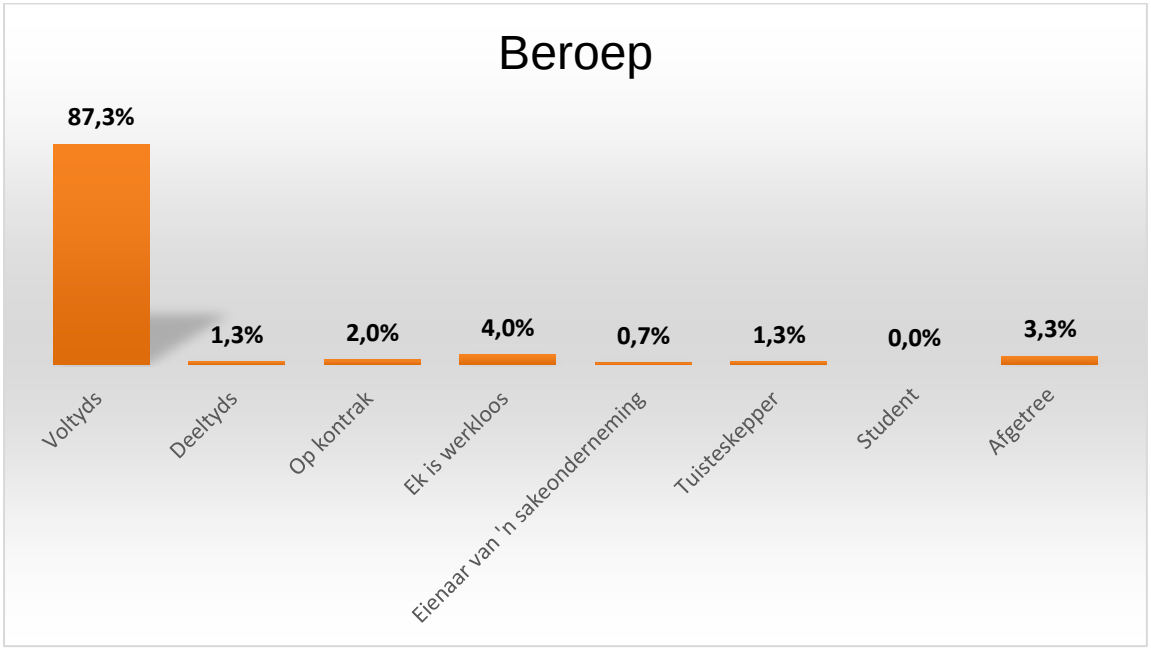
Figuur 26. Werksomgewing



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Voltyds/Deeltyds

Figuur 27. Tipe aanstelling



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

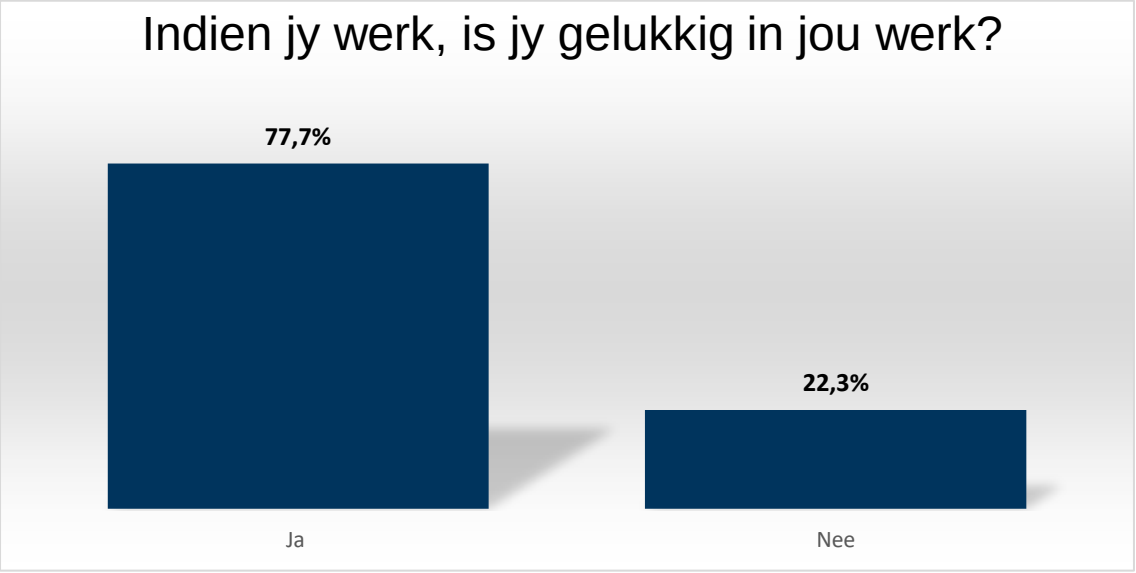
Aanstellingsvlak

Figuur 28. Vlak van aanstelling

Vroue in die werkplek, Desember 2015. N = 209

Gelukkig in werkplek

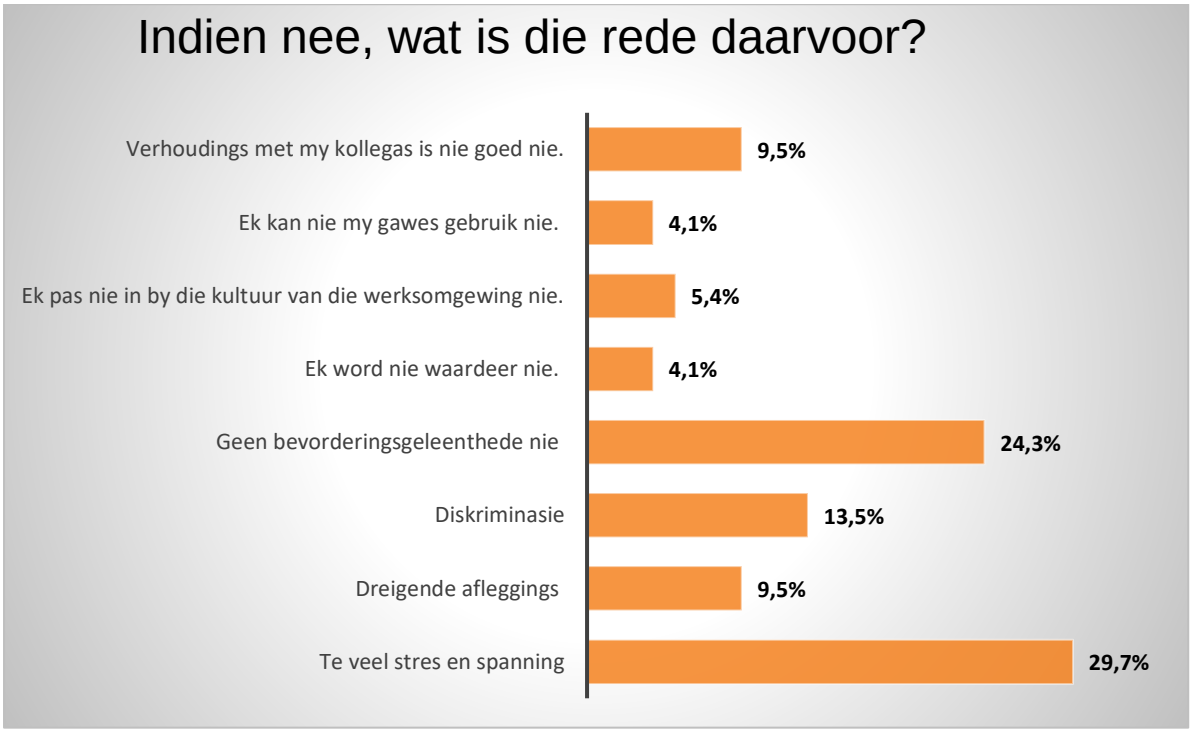
Figuur 29. Gelukkig/ongelukkig in werkplek



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Indien nie gelukkig, wat is die redes?

Figuur 30. Waarom ongelukkig



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Regstellende Aksie in die werkplek

Figuur 31. Regstellende aksie in die werkplek

Word daar op grond van ras teen jou gediskrimineer?		
Ja	28,4%	82
Nee	68,9%	199
Beperk regstellende aksie jou loopbaanpad?		
Ja	44%	124
Nee	56%	158
Is daar dubbele standaarde ten opsigte van ras in die werkplek?		
Ja	40,4%	114
Nee	59,6%	168

Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Grootste frustrasies binne die werkplek

In die "Vroue in die werkplek"- studie (December 2015. N = 209) Is vroue gevra om te beskryf wat die grootste frustrasies in hul werkplekke is.

Die resultate van hierdie vraag word hieronder in volgorde van die belangrikheid van die tema weergegee. Die eerste tema is dus die belangrikste en sterkste een wat uit die data tevoorskyn gekom het.

Manlike kollegas (33%)

If the business sees you are loyal and prepared to work hard, especially if you have been with the business for a long time, they give you the minimum raise and bonus they can get away with. It's as if they become used to having you around.

Vroue voel en beleef gereeld dat hulle ondergeskik aan mans is of moet wees. Veral ouer en meer konserwatiewe mans glo dat vroue nie in die sakewêreld hoort nie. Die besigheidswêreld word gesien as 'n manswêreld. Vroue word steeds as 'n man se mindere gesien. Mans tree dikwels voorskriftelik op teenoor vroue.

As 'n vrou selfgeldend en met selfvertroue optree, word sy as hard en as 'n "feeks" beskou. Dieselfde eienskappe by mans word as positief geag. Tradisionele werksrolle word steeds aan vroue toegedien. Hulle moet dikwels notules neem, word gesien as die sekretaresse of moet al die sosiale geleenthede reël. Baie mans in werkplekke en die besigheidswêreld dink steeds dat hulle dominant, oorheersend en die "baas" moet wees.

* *Dat die besigheidswereld 'n "man's world" is.*
* *As jy 'n assertive vroue bestuurder is, word jy as 'n bitch gesien of jy is emosioneel. As jy dieselfde vaardighede as 'n manlike bestuurder wys, word jy geag om 'n goeie bestuurder te wees.*
* *Vrouens word geag om die "mindere" te wees in vergelyking met hul manlike ewekniee. Sekere mans wil vir jou voorskryf hoe om jou werk te doen al is jy op dieselfde vlak as hulle of selfs hoër.*

- *Veral die ouer generasie mans is geneig om neer te kyk op 'n vrou in bestuursposisie.*
- *Mans (kliente ook!) wat nog steeds dink die vrou is die sekretaresse en die man is die baas en hierdie rolle kan nie omgekeer wees nie*
- *Alle kulture in SA het een of ander ondergeskikte verwagting van vroue, dus sukkel vrouens nog net meer in die besigheidswereld.*
- *Getting saddled with administrative tasks or events planning activities because you're a woman. Anything that has to do with food or some kind of social event is considered women's work.*
- *Wanneer 'n vrou outomaties uitgewys word as die persoon om "notule" te hou - net omdat sy 'n vrou is. Die persepsie word geskep dat vroue die reëlings moet tref en mans dit sal uitvoer.*
- *Daar is steeds 'n gevoel dat mans die dominante rol in die werkplek moet speel.*

Baie vroue ondervind gevolglik dat mans **nie hul opinies van waarde ag** of daarna luister nie. In die besigheidswêreld is mans se vermoëns en menings meer waardevol as dié van vroue. Mans is dikwels dominerend en baiemaal oortuig dat hulle in beheer is of moet wees. Daar is ook mans wat dink dat vroue nie diesefde kennis as hulle oor die besigheidswêreld of bestuursaangeleenthede het nie.Daar is steeds mans wat **geen respek** vir veral ’n vroulike bestuurder het nie. Om hierdie rede is dit menigmaal vir vroulike bestuurders swaar om opdragte aan mans te gee. Dis ook asof mans eerder ’n manlike bestuurder verkies.

- *Mans met minder ervaring as ek word dikwels as meer bekwaam beskou en hul opinies word eerder gevra.*
- *In vergaderings sal ek my opinie lug of 'n voorstel maak. Niemand sê iets daarop nie en 2 minute later sê 'n man presies wat ek gesê het en nou is dit die blinkste plan. Tel vroumense se opinie dan nie dieselfde as mans s'n nie?*
- *Besighede ag meer waarde in hul manlike bestuurders se vermoë as hul vroue bestuurers sin.*
- *Men handling me as if I know less than they do on various topics. Men treating me with disdain, even though I am appointed as their line manager.*

Die vroue beskryf hoe hulle deurentyd **harder as hul manlike kollegas moet werk**. Vroue voel dat hulle **hulself** in die werkplek **moet bewys**.

- *Dat 'n vrou soveel harder moet werk om haarself te bewys, omdat sy nie ernstig opgeneem word nie*
- *You are judged on your appearance. If you are overweight or does not look like you just walked of the pages of a fashion magazine, you have to work more than twice as hard to get anyone to listen to you. Even if you are completely incompetent, but you look good or are pretty then your poor performance are excused. However if you are well groomed, dress and look professional but don't wear revealing clothes, (e.g. rather business suits than tight fitting clothes), you don't get the time of day. You always have to prove your worth and your expertise in a field before they will take your opinion, or proposal seriously.*
- *Mans kry net meer in ons bedryf en daar word van vroue verwag om op dieselfde vlak te "deliver" maar sy moet soveel harder werk vir dieselfde respek.*

Volgens baie vroue is die “**old boys”-klub**” steeds kragtig in werkplekke en die sakewêreld. Vroue word nie ingesluit nie en ervaar geen voordele wat daaruit voortspruit nie.

- *Mans hou nie daarvan om aan 'n vrou te rapporteer nie aangesien jy nie deel van die "old boys club" is nie.*
- *The old boys club is still very evident in the workplace and females will be tolerated`, but not really fully included in many areas.*
- *Woman that do not play the game - i.e drinking and partying with their male colleagues are always left out of the inner circle.*
- *The company is still being run by a boys club.*

Sommige vroue ondervind dat daar steeds **daagliks diskriminasie** op grond van geslag in die werkplek plaasvind. Die vroue noem veral dat hulle seksistiese aanmerkings of grappe moet verduur. Hulle beleef dit as afbrekend en vernederend. Hulle voel dat hulle steeds die swakker geslag is.

- *Dit blyk dat daar nog steeds in 2015 tog gediskrimineer word teenoor n vrou.*
- *Mans wat verkies om meer vrouens in die vergadering te he omdat dit 'sagter op die oog is'. Laat mens wonder of hul werklik dink jy weet wat jy doen en waaroor jy praat.*
- *What frustrates me deeply are derogatory comments my male colleagues make about women, referring, for instance, to parts of their anatomy or to their stupidity.*
- *Ons word nog steeds as die "swakker" geslag beskou, veral die jonger dames tussen 20 en 35 jaar.*

Salaris (17%)

Same work, different salary!

Baie vroue noem dat hulle **minder as mans verdien** al beklee hulle dieselfde posvlakke. Die respondente sê selfs dat hulle laer salarisse verdien of posvlakke beklee al het hulle hoër kwalifikasies as manlike kollegas. Die vroue noem dat hulle harder as mans moet werk en dan nie dieselfde vergoeding daarvoor kry nie. Sommige vroue voel dat hulle baie hard werk maar dan nie in aanmerking kom vir dieselfde bonusse as mans nie.

Die neiging word selfs op bestuursvlak waargeneem, dat eweknieë nie dieselfde salaris verdien nie. Dit is ’n kultuurtendens wat oor dekades heen gevestig is en steeds bestaan.

- *Die denkwyse dat vroue nie noodwendig dieselfde hoeveelheid geld hoef te verdien as mans nie. Ek het byvoorbeeld aansoek gedoen vir n pos en geslaag daarin. Die persoon wat voor my die pos gevul het, was n man die pos is geadverteer vir R13000.00 minder salaris per maand as wat hy verdien het.....maak nie sin nie.*
- *I earn less than men on the same position although my inputs are much more and I have higher qualifications. Less competent men are considered for management positions because they are men.*
- *Werk langer ure as mans en gaan die ekstra myl, maar geen erkenning word gegee, indien by meriete bonusse kom nie.*
- *Salaries are still also not in my opinion equal amongst the sexes for the same work done/ job function.*
- *Dat die werk wat ek as vrou doen, dieselfde is as my manlik kollega, MAAR sy salaris is dubbel myne omdat ek 'n vrou is en ek praat nie 4 x 4 roetes en allerhande snert saam met die top bestuur nie!*
- *Vrouens se vergoeding in bestuursposte is steeds minder as hul manlike ewekniee*

Balans tussen werk en gesinsverpligtinge (15%)

Talle vroue beleef voortdurend moeilike situasies en min simpatie wanneer familie of **gesinsverpligtinge** nagekom moet word. Die grootste probleem is te min tyd en die feit dat hulle nie fleksietyd kan werk of van die huis af kan werk nie. Baie vroue noem dat bestuur nie begrip hiervoor het nie. Al is daar net voldoende baba- of kindersorg by of naby die werkplek, sal dit alreeds vir baie vroue verligting bring en ’n uitkoms wees.

Mans stel dikwels werk bo gesin terwyl vroue dit nie kan doen nie. Baie beskryf hoe moeilik dit is om die verskillende rolle van vrouwees te balanseer. Dit is vir werkende vroue met kinders en gesinne ’n groot frustrasie en probleem dat hulle vaste kantoorure moet werk en nie self tyd kan balanseer om ook by ander take uit te kom nie.

Vroue moet dit bloot hanteer en aanvaar dat oortyd of lang ure wat gewerk word, ’n negatiewe impak op gesinstyd sal hê, veral as hulle loopbaanvooruitsigte wil hê.

Dit is asof bestuur nie hierdie sake wil ondersoek of eers oorweging daaraan wil skenk nie. Dit is asof dit nie vir hulle nodig of belangrik is om omstandighede vir vroue te verander of makliker vir hulle te maak nie.

* *Vrouens (spesifiek Ma's) het spesifieke behoeftes - bv om meer "flexi" tyd te kan werk. Topbestuur het nie begrip daarvoor nie.*
* *Working hours, because you have to work 7:30 hours per day, but still would like to attend to your children after school activities. I believe you can be limited time in the office and still get all work done.*
* *Om in 'n bestuurspos te sit en om kinders groot te maak is 'n onmoontlike taak.*
* *Being a committed wife, and mother are actually seen as a drawback irrespective of working long hours at the office.*
* *Dit is 'n frustrasie om die verskillende rolle van 'n vrou te probeer bestuur, maar daar steeds geen begriip van manlike kollegas se kant af is as daar krisisse met kinders is nie.*

Geen frustrasies (13.7%)

Net meer as 10% van die vroue het vertel dat hulle gelukkig in hulle werkplekke is en geen diskriminasie of onregverdige behandeling ontvang omdat hulle vroue is nie. Die frustrasies wat hulle ervaar is dieselfde as wat hulle manlike kollegas ook ervaar. Hulle beleef dat mans en vroue gelyk is in hulle werkplekke.

* *Geen gelukkig Niks spesifikes nie, almal is gelyk*
* *Ek is gelukkig in my werkplek en die frustrasies wat ek ervaar is nie omdat ek 'n vrou is nie, maar wat al my manlike kollegas ook ervaar bv administrasie take wat soveel tyd in beslag neem dat ons nie by navorsing kan uitkom nie.*
* *Ek is in 'n baie gelukkige posisie waar die feit dat ek 'n vrou is my geensins negatief beinvloed nie*

Bevordering en verdere ontwikkeling/opleiding (12.6%)

Dit wil voorkom of vroue wel nog 'n glasdak in die korporatiewe omgewing het. Jy kan die bo-kant van die leer sien, maar die kans dat jy 'n geleentheid gaan kry om dit te klim mag dalk nie daar wees nie.

Vroulike werknemers gee te kenne dat hulle nie so dikwels bevorderings en opleidingsgeleenthede soos mans kry nie. Mans word opgelei en bevorder om seker posisies te vul, terwyl baie vroue met dieselde kwalifikasies en ondervinding oorgesien word. Dit geld veral vir bestuursposte. Vroue sit dikwels vir jare in dieselfde poste of posvlakke en moet bestuur die stryd aansê vir bevordering of verhogings. Sommige vroue voel dat hulle soms werk moet doen waarvoor hulle nie opgelei is nie, maar dat hulle ook nie geleenthede vir opleiding kry nie.

Dit gebeur heelpartykeer dat wit middeljarige vroue se loopbaanontwikkelingsgeleenthede agterweë moet bly sodat ander eerder ‘n geleentheid kan kry. Die dieper gevoelens hier ter sprake is dat vroue dikwels misbruik voel. Hulle is goed genoeg om die werk te doen en lewer lojale en doeltreffende diens, maar word geïgnoreer wanneer dit by bevording of ontwikkeling kom. Dit omvat die siening dat vroue tevrede moet wees met dit wat hulle het en hul beste moet lewer, maar dat mans die bevordering en bestuursposte verdien.

Opleidingsgeleenthede is dikwels binne die manlike milieu en konteks gestruktureer en skep nie omstandighede waarbinne vroue met kinders en gesinsverpligtinge dit ook gerieflik kan benut nie.

Sommige vroue kla ook dat beloftes vir bevordering en ontwikkeling gemaak word en verwagtinge geskep word, maar dat dit ’n groot frustrasie is omdat dit telkemale nie realiseer nie.

* *Baie organisasies se siening is dat daar sekere tradisionele rolle is wat slegs vir mans gereserveer behoort te word. In baie gevalle bring dit ook mee dat opleiding vir vroue in die werkplek beperk is.*
* *Die topbestuur van die universiteit bestaan uit manlike akademici. Ek het ook professionele kwalifikasies wat glad nie deur die akademie in ag geneem word vir bevordering of verhoging nie.*
* *Die hoeveelheid werk wat gerieflik op mens se skouers geplaas word soveel so dat ek nagte en naweke om moet sit en werk. Gelukkig het ek nie 'n gesin of 'n privaat lewe nie want ek weet ongelukkig nie waar ek die sou ingepas het nie. As daar om verligting gevra word nadat ek bewyse ingedien het tov my werksure wat omtrent twee ander persone regverdig, word daar net doodeenvoudig vir my gese daar is nie geld id depatrement daarvoor nie, maar die ergste is dat ek met my Mid Year performance rating as " inadequate of not performing" geskaal is omdat alles laat is!!! En dus nie kwalifiseer vir 'n prestasie bonus nie en dit terwyl ek inderdaad soos 'n besetene werk en 3 mense se werk behartig!!!*
* *Lack of support for further studies - particularly as I work in tertiary education.*
* *Doen werk in 'n hoër posisie om bevorder te word en bevordering wat nie gebeur nie. Wortel word voor 'n person se neus gehou en dan weggeruk. Valse verwagtinge wat geskep word deur die werkgewer en die werkgewer kom nie beloftes na nie. Geen salarisverhogings word ontvang wat markwaarde verwant is nie.*
* *Training is given to only some staff so that when posts are advertised they are the best candidates for the posts.*

Vroue se gedrag teenoor mekaar (9.3%)

“Women who don't respect how hard other women have to work to compete in a man's world...”

Daar is ’n groepie vroue wat vertel het dat vroue afgunstig en katterig teenoor mekaar kan wees. Dit wil voorkom asof sommige vroue jaloers op ander is en dat veral vroue in bestuursposisies baie streng en nydig kan wees. Sommige vrouebestuurders duld ook nie kompetisie of teenkanting nie en veroorsaak dan spanning in die werkplek.

Van die respondente is geïrriteerd met ander vrouekollegas wat ouderwetse idees het en glo dat vroue onderdanig aan mans moet wees en hulself ondergeskik moet stel.

Daar is ook opmerkings gemaak oor vroue wat gewaagde kleredrag dra, flankeer en seks gebruik om aandag te trek of om bevorder te word.

* *Other women in the workplace (women managers) - they do not tolerate competitions and can be really hard on women co-workers (it sounds like generalisation - but I experience this more and more every day).*
* *Women being nasty to each other and not working towards uplifting other women.*
* *Women who think they can get ahead by flirting and playing dumb.*
* *Women that get ahead because they throw sex on the table and the senior men in the company fall for it.*
* *Party vrouens het die idee hulle moet nog onderdanig aan die man wees, of hulle moet uitlokkend aantrek om aanvaar te word, of hulle moet skinder om deel van die aanvaarde groep te wees ens.*

Bestuur (8.2%)

Klagtes oor bestuur handel oor hoofde wat nie leierseienskappe het nie, wat mense nie almal dieselde behandel nie en wat sommiges bevoordeel en ander verneder of boelie. Die vroue verwys ook na bestuurstyle wat ongunstig is. Hulle kla voorts dat bestuur dikwels nie vir werkende ma’s begrip toon nie. Bestuur is baiemaal nie ondersteunend nie en tree nie beskermend op wanneer dit

nodig is nie. Sommiges kla oor swak of geen kommunikasie nie. Dit veroorsaak dat werknemers nie op hoogte is nie en foute kan begaan.

Die vroue het ook gemeld dat bestuurders nie meer verantwoordelikheid neem nie en nie die kwaliteit van werk monitor nie. Bestuurders het soms konflik onder mekaar, wat die moraal in die werkplek negatief beinvloed.

* *Jou direkte hoof - het al die nodige kwalifikasies vir posisie MAAR geen menseverhoudinge, geen diskresie, geen respek, geen leierseienskappe, ens ens Sommige kollegas word bevoordeel.*
* *Lynbestuurders en persone in gesagposisies wat boelies is.*
* *Dat bestuur jou deur vrees probeer beheer ipv respek*
* *Het n Diktator man as Baas*
* *Swak bestuur en beplanning. Bestuurders wat onder mekaar baklei en dit spoel oor na die klerke en werk - geen samewerking onder mekaar. niemand neem meer verantwoordelikheid nie, dis net kwantiteit, statistieke wat tel, gehalte van werk is baie swak.*

Rasseverhoudinge (6.6%)

'n Paar vroue het genoem dat daar probleme met rasseverhoudinge is wat hulle frustreer. Sommiges sê dat daar meer rasprobleme as seksisme in die werkplek is. Vir party vroue is daar spesifiek 'n probleem omdat swart mans nie opdragte van hulle wil aanvaar of vroue se gesag wil aanvaar nie. Dit is vir baie vroue frustrerend om saam met mense te werk wat aangestel is maar nie die nodige kwalifikasie of ervaring vir die pos het nie. Van die vroue voel dat hulle ook nie bevorder kan word nie omdat daar regstellendeaksie-aanstellings gemaak moet word. Hulle moet ook vir swart vroue terugstaan wat bevordering betref al is hulle swakker gekwalifiseerd.

Verder voel vroue ook dat daar teenoor spesifiek wit vroue in die werkplek gediskrimineer word.

* *Racial issues, more than gender issues*
* *Some Black men don't want to listen to you. one or two of those in the management in the support staff units believe that they are superior beings because they have a management title.*
* *Die nie-eweredige toepassing van kleurgelykheid van vroue. Die diskriminasie teenoor wit vrouens.*
* *I have applied for management position twice now and both times I was considered the better candidate but was not offered a position because the employer is an "equal opportunity" employer which is a nice way of saying that if a black shortlisted candidate is found to be employable after the interview, they get the offer no matter where they were ranked. I know this for a fact because I sit on shortlisting committees and interview panels for my department. This is in spite of the fact that I am the only female NRF rated mathematician at my institution and one of a few in the country. I am also in a previously disadvantaged group but am not treated as such*
* *Nie as vrou nie, as blanke person. Blanke aanstellings op die nie-akademiese vlak (dws administrasie) mag meer gedoen word nie - vordering dus beperk.*

Interpersoonlike aangeleenthede (11%)

Interpersoonlike en kommunikasieprobleme veroorsaak dikwels vir vroue spanning in die werkplek. Geraas van kollegas wat nie werk nie maar gesels, 'n geskinder, groepe wat ander uitsluit of selfs benadeel, of mense wat nie in spanne kan saamwerk nie, sorg vir groot frustrasie. Kommunikasieprobleme sluit ook luistervaardighede en konflikhantering in. Gekruide taalgebruik op kantoor gee baie vroue aanstoot.

* *Ander persone wat heeldag hard praat, skinder, opstook en vuiltaal gebruik. Ook gewoontetjies soos om 'n pen heeldag te "click" en algemene maniere soos dankie, asb. en ek is jammer, indien jy verkeerdelik beskuldig is.*

- *Clicks en om inligting te weerhou vir self gewin sodat jy nie kan leer of beter raak - die persone hou als vir hulself en maak of jy dom is en hulle briljant. Gang skinder om mense teen mekaar op te maak en so jou bevordering te skaak*
- *Wanneer kollegas nie wil saamwerk nie.*
- *Konflik hantering baie sleg of geen hantering daar van nie.*

Daarby veroorsaak ander se **oneffektiwiteit en lae produktiwiteit** ook probleme. Kollegas se werksetiek en dissipline verskil van mekaar. Laatkom, laksheid, verskonings en ’n traak-my-nie-agtige houding frustreer baie vroue in die werkplek.

Somtyds geld **reëls** in dié verband nie konsekwent vir almal nie. Party mense kom weg met laatkom, swak dissipline en lae produktiwiteit.

- *Oneffektiwiteit oor die algemeen.*
- *Personeel wat traag is - traag is om te help of lang stories het om te help Personeel wat net nie opdaag vir werk nie en ook nie vroegtydig laat weet nie.*
- *Reels net vir jou en nie vir die ander nie bv. Geen verlof oor Junie Julie nie, maar die spesifieke person kom elke jaar daarmee weg.*
- *Personeel wat n uur later aan diens kom en dit n gewoonte maak.*

Probleme rondom **higiëne** veroorsaak ook groot frustrasie. Hulle noem dat badkamers gedurig vuil en onhigiënies is – daar is selfs ’n groep vroue in Madibeng wat ’n toilet met mans moet deel.

- *Die maatskappy verskaf kondome in die vrouebadkamer. Alhoewel dit deur die wet vereis word, vind ek dit onvanpas*
- *Toilette wat nie trek nie en onhigiëne*
- *Higiene. Vroue badkamers is altyd vuil*
- *At Madibeng the ladies need to share a toilet with a lot of men. Seat is often wet.*

Ander frustrasies

Verder noem sommige vroue dat algemene **administratiewe en prosesfrustrasies** hulle soms onderkry. Die vroue in akademiese poste noem dat administratiewe take so baie van hul tyd in beslag neem dat hulle sukkel om by navorsing uit te kom

- *Prosesse wat nie georganiseerd is nie*
- *Skofte werk.*
- *Ek is gelukkig in my werkplek en die frustrasies wat ek ervaar is nie omdat ek 'n vrou is nie, maar wat al my manlike kollegas ook ervaar bv administrasie take wat soveel tyd in beslag neem dat ons nie by navorsing kan uitkom nie.*

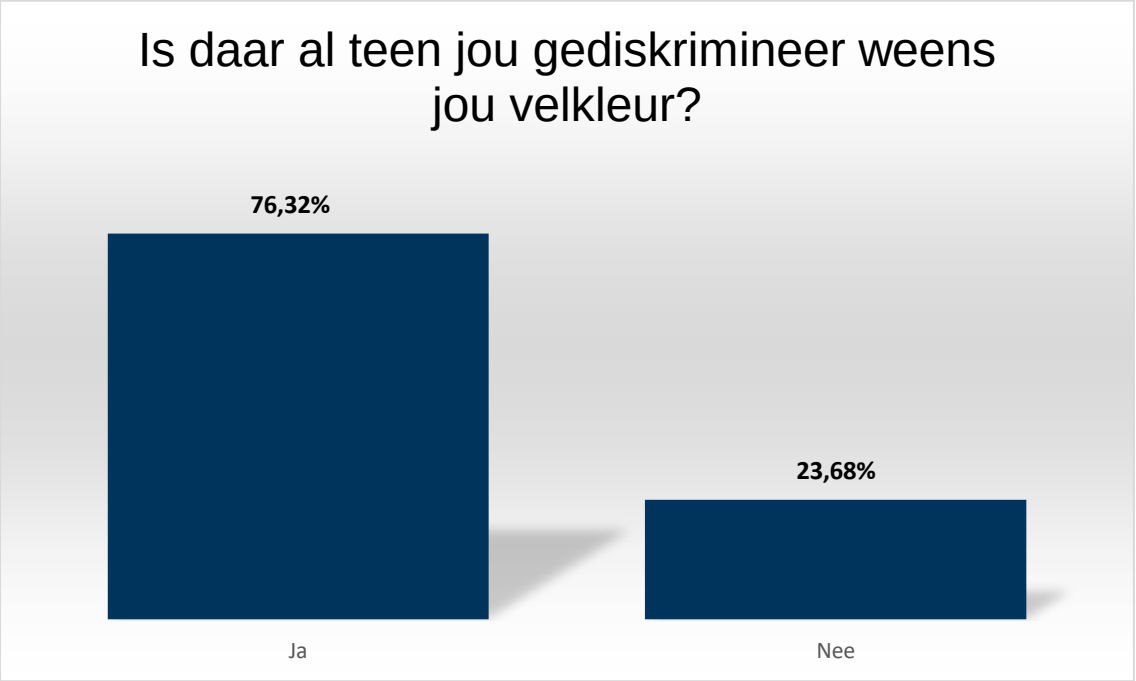
Dit is vir vroue stresvol wanneer hulle **nie genoeg opsies** het om keuses te maak nie. Vir baie vroue is dit maklik om van die huis af te werk, maar hulle word nie daardie opsie gegun nie. Sommige vroue beleef spanning omdat hulle vasgevang is in ’n kantoor of omdat hulle voel dat hulle nie genoeg tyd het om alles te doen wat hulle moet doen nie.Daar word geen vergunning ten opsigte van werksure gemaak vir vroue wat ver moet ry in die verkeer nie of wat eers kinders by kleuterskole of skole moet aflaai nie.

- *My Werk kan van my huis gedoen word, ek benodig net 'n rekenaar, maar daar bestaan nie die opsie nie. Ek ry elke dag 180 km om by die werk te kom. Dit is nie uit eie keuse dat ek ver van die huis af werk nie maar a.g.v. 'n samesmelting. Geen tegemoetkoming i.v.m. vervoer, ekstra ure of verlof nie.*
- *Te min tyd in die dag.*
- *Ek is van 8 tot 5 vasgevang in 'n kantoor*

Diskriminasie/rassisme

Buite die werkplek

Figuur 32. Rassediskriminasie (Algemeen)



CERT Rasseklassifikasie, Junie 2021. N = 706

Opmerkings:

- *"Ek het aansoek gedoen om n pos. Hoewel ek een van die mees hoogsgekwalifiseerde kandidate was met die meeste ondervinding in die tipe take wat deel van die pos beskrywing uit gemaak het, is slegs junior kandidate oorweeg vir die pos. Die bestuur het gevoel dat jong Swart kandidate met veel laer kwalifikasies en min of geen werksondervinding gekies moet word vir die pos, omdat dit in die regering se raamwerk val van ""bemagtiging van Swart jeug"". Die implikasie is dus dat die senior personeel meer van hul tyd moet opoffer vir die opleiding van minder bevoegde kandidate en dus moet meer geld op die lange duur spandeer word om daardie kandidate op n vlak te kry wat oorspronklik vereis word vir die pos.*
- *Na my wete, bestaan daar nie so iets soos internskappe by hierdie instansies om potensiele kandidate wel die kans te gun om wel hul self op te bou na sulke poste nie, en senior personeel word eenvoudig gedwing om die besluite van bestuur te aanvaar en hul kortlyste daarvolgens op te stel. "*
- *Het aansoek gedoen vir 'n pos in maatskappy waar ek werksaam is, toe word daar vir my gesê dat hulle ongelukkig 'n ander kleurige moet aanstelling.*
- *Aansoek gedoen vir n bevorderingspos - dis werk wat ek al 26 jaar doen - en dis gegee aan n swart man met geen ondervinding nie.*
- *"Ek's 'n onderwyser. Dit sê ALLES!! Ons het geen regte nie, en is altyd skuldig - veral as jy wit is en die skuldige is anders kleurig.*
- *Onderwys is bloot 'n stryd om oorlewing!"*
- *8 jaar waargeneem in senior pos en uiteindelik geadverteer en nie gekry nie. Nuwe persoon net gebruik as platvorm om hoër te skiet vir pos binne 2 jaar en pos weer geadverteer en weer het ek nie dit gekry nie. Toe permanente poste aangebied is het ek al waargeneem in senoir pos en die nuwe een het permanente pos gekry. Hul verskoning almal sal later permanent word.*
- *Ek was die tydelike departementshoof by 'n skool en is 'n onderhoud toegestaan. Van al die kandidate het ek die meeste ervaring en is ek die beste gekwalifiseerd. Die pos het gegaan aan 'n dame met drie maande matriek ervaring en dit is duidelik aan my gestel dat die werk myne sou wees as ons albei dieselfde ras was. As die "equity act" beteken het dat velkleur tussen twee persone met dieselfde kwalifikasies en ervaring 'n rol sou speel sou dit regverdig wees. Dit beteken blykbaar egter dat ras die ENIGSTE oorweging is.*

- *Reguit vir my gese my vel kleur is nie reg nie so ek kan vergeet om bevorder te word.*

- *Ek het aansoek gedoen vir 'n pos by Boland Kollege. My doktorsgraad en jarelange ondervinding in Suid-Afrika en in die buiteland (tien jaar, in drie verskillende lande, aan drie verskillende universiteite van globale formaat), is geignoreer op grond van my ras. Dit was so drie jaar gelede, maar ek is nog gesond en sou definitief die pos kon behartig - beter as die ministers wat sewentig jaar oud is hulle poste behartig, in elk geval.*
- *Ons is in die weermag en ons juniors wat swart is word vior ons bevorder wat wit is. My man as blanke man is gekwalifiseerd om n kolonel te word maar omdqt hy wit is sal hy nooit die bevordering kry nie*
- *Daar word gereëld na my verwys as "That old white women" Tog is die "Old white women" altyd die een wat moet help*
- *Het aansoek gedoen vir n senior pos by instansie. Het terugvoer gekry dat ek die beste kanidaat vir die pos was, maar ek is wit en hul moes n swart vrou aan stel.*
- *Ek is 'n blanke vrou(53) wat vir my huishulp 'n huis by 'n 1 ste RDP eienaar wil koop (R 60 000) Dit is 'n groot gesukkel. Human Settlement kantore se diens is swak, Ek staan uit in die groep, Wanneer ek regverdige vrae vra of aandui dat ek iets nie verstaan nie - word ek uitgekryt as 'n rassis. Die eienaar en sy seun voel dat ek nie in belang van Emma optree of dat ek hul wil benadeel. Niks hiervan is gegrond nie. Algemene wantroue en 'n houding dat "ek nie verstaan dat die by hulle anders werk nie". Die rassisme teenoor my was so erg, dat ek voel dit is in belang van Emma dat ek eerder nie verder in die proses deelneem nie- sy word geviktimiseer bloot omdat ek teenwoordig is. Daar is geen insig van beamptes dat ek in belang van 'n ander swart persoon optree nie. Die hele proses word geveto agv van my ras.*
- *Ek het aansoek gedoen vir my pos wat permanent geraak het (waar ek al 6 jaar werk) ek was die enigste persoon wat aansoek gedoen het. Die eendag het HR gebel en aan ons bestuurder gese dat hulle moet kennis dra dat die persoon vroulik en wit is. Ek het dadelik gevoel, wow so maak nie saak of my werk BELAGLIK GOED is nie, die belangrikste is dat ek vroulik en wit is. Ons kry gereeld te doen met mense wat aansoek doen vir werk en dan eenvoudig sal 'n "ander kleur" aangestel word omdat transformasie NB is. Ek is 100% vir transformasie ens, maar mense moet werk ontvang wat die beste gekwalifiseerd is, sou dit 'n "wit" persoon wees is dit okay, solank hulle gekwalifiseerd is. Indien iemand close tweede kom, kan hulle daardie persoon probeer intrek sodat hy/sy ook ervaring kry om die "groot" werk te kry*

Algemeen

- *Ek was n top 10 presteerder maar kon nie n universitets beurs kry nie, waar my swart maats wat swakker presteer het wel studiebeurse gekry het. Op universiteit het ek baie gesukkel om vakansiewerk te kry, wat essensieel was om my graad te kon voltooi. Groot maatskappye het hulle vakansiewerk vir meestal swart studente gereserveer.*
- *"Ek het by SARS gewerk. Ek is 'n doktor in internasionale belasting, IT, organisasie ontwikkeling en risiko bestuur binne die digitale omgewing (die enigste persoon in die land met my skillset en broodnodig vir SARS). Ek is een van 'n handvol in die wereld itv my kwalifikasies. Ek het opgehou aansoek doen vir poste in Suid Afrika aangesien ek voortdurend terugvoer gekry het dat ek nie die werk sal kry nie want ek is "wit". Ek is gevolglik in junior poste gehou en moes raporteer aan swart mense wat nie naastenby my kwalifikasies en ondervinding het nie en wat "intellektueel bankrot" is. Ek is in 2020 deur die Verenigde Nasies genader vir werk en het dit aanvaar en Suid Afrika verlaat. Ek is besig om al my geld uit die land te neem aangesien wittes net goed genoeg is om belasting te betaal aan 'n korrupte regering!*
- *Ons wittes moes voor aftree ouderdom loop agv ons verkleur. Hulle het dit net onmoontlik vir ons gemaak om te bly werk. Hulle het oral ner een wit persoon in een kantoor gehou. Targets gegee wat onhaalbaar was, omdat ons die ander kleuriges se gemors op kliënte se rekeninge moes reg maak. Ons het ook mer onbevoegde managers van ander kleure gesit wie se werk ons vir hulle moes doen.*

Probleme wat vroue in die werkplek ervaar.

Tydens die Vroue in die werkplek studie (December 2015. N = 209), is vroue gevra om te noem wat hul grootste probleme in hul werkplekke is.

Ten spyte van al die frustrasie wat die respondente bespreek het, het die meeste vroue (27%) aangedui dat hulle geen daadwerklike probleme in hul werkplekke ervaar nie. Hulle hanteer die frustrasies konstruktief en met grasie. Baie noem dat hulle ten spyte van hul frustrasies gelukkig in hul werkplekke is.

Van die frustrasies wat as **daadwerklike probleme** uitgestaan het, is die gebrek aan **bevorderingsgeleenthede** (11%) en **erkenning** (7.5%). Dit het te doen met hul loopbane en hulle beskou dit in ’n baie ernstige lig. Sommiges voel dat bestuur hulle nie op meriete beoordeel nie en dat vroue se bydraes en menings van minder waarde as dié van mans geag word. Daarby word meer mans in senior posisies aangestel as vroue. Mans en vroue het nie gelyke geleenthede vir bevordering nie. In sommige gevalle is daar nie eens behoorlike loopbaangesprekke met vroue nie. Baie voel dat hulle nie hul volle potensiaal binne hul loopbane kan bereik nie omdat dit deur mans gedomineer word en omdat hul vordering nie vir ’n organisasie so belangrik is as dié van die mans nie.

Van die vroue voel dat daar baie hoë eise aan hulle gestel word en dat hul volle samewerking verwag word. Hulle moet ook op dieselfde vlak as manlike kollegas presteer. Wanneer bevorderings ter sprake kom, is dit egter meestal mans wat oorweeg word.

Daarby word vroue se bevorderingsgeleenthede ook deur **BEE-aanstellings** benadeel.

Dit is vir 17% van die vroue ’n probleem dat hulle voel dat daar teenoor hulle **gediskrimineer** word. Hulle word gesien as die swakker geslag wat nie dieselde insette as die mans kan lewer nie. Hul bevoegdhede word deurentyd bevraagteken en vroue moet soveel harder werk om hulself aanhoudend in die werkplek te bewys en te laat geld. Mans met laer kwalifikasies en minder ervaring word as meer bekwaam geag.

Die besigheidsbedryf word nog steeds as ’n “manswêreld” gesien. Vroue word voortdurend, ten spyte van die gehalte van hul werk of hul kwalifikasies, op grond van hul voorkoms geëvalueer en beoordeel. Mooier vroue, al lewer hulle swakker werk, word dikwels verskoon of voorgetrek.

Vroue wat nie deelneem aan die manlike aktiwiteite nie of wat meestal nie genooi word nie, word uitgeskuif en word nie deel van die “old boys’ network” wat vir mekaar sorg ten opsigte van poste en bevorderings nie.

Vroue beleef ook diskriminasie omdat daar nie na hul **opinies geluister** word of dit nie in ag geneem word nie.

Tradisionele rolle word voortdurend in die werkplek versterk. Vroue word gevra om die notules te neem of om koffie en tee te bedien.

Byna 7% van die respondente noem dat hul **salaris en vergoeding** vir hulle ’n probleem is. Sommiges noem dat hulle as goedkoop arbeid gesien word. Baie voel dat hulle net so hard of harder as mans moet werk en dan nie dieselfde salaris as hulle verdien nie. Ander beskryf hoe hulle oortyd moet werk om die werkslas te kan hanteer, maar geen vergoeding daarvoor kry nie.

Hoe hulle frustrasies en probleme hanteer

Vroue is tydens die Vroue in die werkplek studie (Desember 2015, N = 209) gevra om te beskryf hoe hulle frustrasies en probleme in hul werkplekke hanteer.

Internaliseer frustrasies (32%)

Die meeste vroue vertel dat hulle geneig is om hul frustrasies en probleme te internaliseer en vir hulself te hou. Baie gaan maar net aan en bly stil daaroor, wat beteken dat baie nie hulle frustrasies hanteer of daarvan ontslae raak nie. Talle vroue voel dat hulle in elk geval niks daaraan kan doen nie of dat dit nie sal help om iets daaraan te probeer doen nie omdat niks maklik verander sal kan word nie. Ander is dankbaar dat hulle werk het en ignoreer die frustrasies en probleme. Vir baie is dit die beste opsie om aan te gaan met hul werk en dit onberispelik te doen.

* *Jy hou dit maar vir jouself anders word jy as n swakkeling gesien wat nie die werk kan hanteer nie.*
* *Voorlopig bly jy stil aangesien jy klaarblyklik maklik vervangbaar is.*
* *Hanteer dit nie regtig op die oomblik nie - leef maar daarmee saam*
* *Daar is niks wat ek daar aan kan doen nie so ek doen net my werk.*
* *Ek laat nou maar Gods water oor Gods akker loop omrede ek alreeds my bes gedoen het om die probleme uit te wys en daar niks aan gedoen is nie. Nou sorg ek maar net dat my werk wat aan my toegesê is ek dit tot op die nipper uitvoer (trokinvoices) en ek nie navrae het oor my werk nie.*

Die komplikasie met frustrasies wat gedurig en langdurig opgekrop word, is dat dit mettertyd ander probleme kan veroorsaak. Dit kan lei tot angs of stresversteurings, slaapversteurings, verhoudingsprobleme of depressie. Wat die situasie vererger, is dat vroue meerendeels voel dat daar niks aan hul probleme gedoen kan word nie. Hulle ervaar dus gevoelens van wanhoop, wat naderhand lojaliteit, produktiwiteit en passie in hul werkplekke sal demp.

Sowat 1.5% van die respondente het openlik erken dat hulle **reeds oormatig gespanne of depressief** is en soms medikasie daarvoor gebruik.

**Dit is nie direk gevra nie, dus moet afleidings en syfers met groot omsigtigheid hanteer word.*

* *I get rather depressed but no specific way of dealing with it*
* *Dit stress my uit. Ek drink maar 'n pilletjie*
* *I have a LOT of STRESS because my workload are meant for 2 people and I am never up to date with my work. It has nothing to do with being a woman, all to do with a too big a work load for one person.*

Net meer as 2% laat deurskemer dat daar reeds **interpersoonlike probleme** is, veral in die vorm van wantroue teenoor mekaar in die werkplek. Daar is ’n algemene gevoel dat niemand vertrou kan word nie en dat dit gedurig nodig is om op jou hoede te wees. Hierdie mense voel agterdogtig en dit kan opsigself spanning veroorsaak.

* *Dit was vir my baie moeilik sodra jy dit aanspreek is jy in baie groot moeilikheid jy kon niemand vertrou.*

* *Het probeer praat om oplossings te vind, maar jy word gebrandmerk. Hulle moedig jou aan om te praat maar as jy dit durf waag is dit nag Ons het geweldige kopsere, lyfpyne ens agv langdurig ongesonde stres so ons probeer onder mekaar grappe maak, gesonder eet en oefen anders haal jy dit op mekaar of by huis uit.*
* *Ek steek my nek uit en raak derhalwe ongewild.*

Twee persent van die vroue noem dat hulle op ’n gereelde basis met ’n **sielkundige** gaan praat om probleme en frustrasies te help hanteer.

* *Ek sien gereeld 'n sielkundige om my met die hantering van probleme en frustrasies te help*
* *I speak to someone on a weekly basis*
* *'n Psigiater en sielkundige is nodig, kry vir jou 2 wat jy kan vertrou en gaan!!. Sorteer jou persoonlike lewe uit sodat jy nie nog daar ook stress ervaar nie.*

Sorteer dit uit (19.3%)

Baie vroue gee te kenne dat hulle frustrasies en probleme regstreeks aanpak en dit eerder vroeër as later uitsorteer.

Die beste manier, volgens hulle, is om direk en openlik oor ’n probleem te kommunikeer. Hulle dring aan op antwoorde en gewenste uitkomste. Volgens hulle, lewer eerlike, openlike en onemosionele gespreksvoering konstruktiewe resultate en oplossings. Hulle bly volwasse en probeer ’n ooreenkoms bereik.

- *Ek hanteer probleme in die werkplek proaktief, want as jy dit nie vroegtydig gaan hanteer nie gaan die probleem net erger word.*
- *I tend to discuss any frustration or problem with those in a position to change the situation. When that was not possible I joined the union and encouraged others to do so too.*
- *I deal with the individuals directly.*
- *Ek praat direk met die persoon met wie ek n probleem het, sonder om emosioneel te word.*

Werk harder (11%)

’n Groep vroue beskryf hoe hulle deur harder te werk, ook hul frustrasies hanteer. Hulle lewer beter produkte, meer uitsette en poog om beter as hul manlike kollegas te presteer. Hulle poog om so professioneel as moontlik te wees.

- *Ek werk so hard as moontlik om myself waardevol te hou sodat my tydelike kontrakte weer hernu word.*
- *Ek werk harder omdat dit al manier is om ongelykheid te oorkom.*
- *Just get my head down to doing things and what is expected of me and try to out perform the males.*
- *Work harder. Have given up of trying to reason with the men- they pay lipservice but no real change in their behaviour. Just try to do my allocated work to highest standard possible.*
- *Deur om harder te werk in alle opsigte as my manlike kollegas wys ek hulle dat ek dit kan doen en selfs beter as hulle kan doen.*

Ekstra en harder werk moet nie as verdere onderdanigheid of inskiklikheid beskou word nie. Dit het heel moontlik die teenoorgestelde effek vir baie vroue. Dit laat hulle in beheer voel en as hulle weet hulle presteer beter, kry hulle meer selfvertroue en geloof in hul eie vermoëns.

Praat met ’n vriendin of hul mans (9.7%)

Van die vroue noem dat hulle met hul eggenote of lewensmaats oor probleme en frustrasies kan gesels en dat dit met ontlading en ontspanning help. Ander gesels met vriendinne of met kollegas wat die situasie sal begryp.

- *Ek praat met my man wat baie goed verstaan waar vroue vandaan kom en hoe moeilik die besigheidswereld vir die vrou is.*
- *I share with friends that are not in the corporate environment - they have a different perspective on things and usually don't try and "solve" the problems for you.*

Ander konstruktiewe maniere

Om en by 5% van die respondente noem dat hulle **gereeld oefen** om van spanning en frustrasie ontslae te raak. Ander poog om ten alle tye **positief** te wees en selfs frustrasies en probleme vanuit ’n positiewe uitgangspunt te beskou en tot hul eie voordeel te gebruik. Hulle laat nie toe dat die situasie hulle onder kry of gespanne maak nie. Sommiges noem ook dat hulle **mediteer**, terwyl ander **bid en glo**. Van die vroue noem ook dat dit hulle help ontspan deur na **musiek** te luister.

Vir van die vroue is **tyd saam met familie en vriende** genoeg ontspanning en ontlading. Party sorg dat hulle oor naweke genoeg **rus** en slaap inkry.

Sommiges noem dat hulle ontsnap deur hulself te verbeter en verder te **studeer**.

Wat moet in die werkplek verander word om dit vir vroue makliker te maak en hul lojaliteit te behou.

Buigsame kantoorure en ondersteuning (52%)

Vroue wil vertrou word om hul werk te doen sonder om gedwing te word om presiese kantoorure na te kom. Vroue wil die vryheid hê om gesinsverantwoordelikhede na te kom deur fleksietye of van die huis af te kan werk. Bestuur en kollegas moet begrip hê vir vroue se situasies en die unieke uitdagings wat hulle het, aanvaar en dit sonder etikettering en diskriminasie hanteer.

Beter voordele soos bv. meer gesinsverlof en ondersteuningsdienste kan die werklewe vir vroue baie makliker maak.

- *The obligations of women should not be seen as a weakness or something that counts against them. Flexible hours and working from home where possible*
- *Flexibility for all and measurement of output and not input. They should be allowed to take care of her other responsibilties as long as her work is done..*
- *Dit sou wonderlik wees om dalk net vanaf die huis te kon werk. Met die hedendaagse tegnologie is dit net soveel makliker.*
- *Bestuur moet verstaan dat vroue (weereens veral Ma's) spesifieke behoeftes en uitdagings het. Dit sal wonderlik wees as ons bv meer "flexi" tyd kan werk of 'n porsie van jou ure van die huis af kan werk. Ook voorsiening vir tye wat jy kinders moet dokter toe neem ens.*

Sommige vroue stel voor dat werkgewers baie kan help deur vir kinderversorging voorsiening te maak.

- *Formele strukture om ouers, en veral ma's te help om hulle kinders te ondersteun. BV. 'n Dagmoeder en kleuterskool op die terrein. Of 'n plek waar skoolgaande kinders kan sit en huiswerk doen terwyl die ma werk.*
- *Dalk oppasdiens by die werk. Veral vakansies*

Gelyke geleenthede en behandeling en erkenning (49.7%)

Dit het duidelik na vore gekom dat vroue gelyke geleenthede in die werkplek wil hê. Hulle wil dieselfde voordele en kanse as mans gegun word. Hulle wil bevorder word en soortgelyke vergoeding as mans verdien. Vroue wil erkenning vir goeie werk ontvang en regverdig behandel word, dieselfde as wat mans in die werkplek behandel word. Hulle wil dieselfde agting en respek ontvang. Vroue noem dat hul werk vir hulle belangrik is en dat hulle lojaal is, maar dat hulle ook erkenning nodig het. Hul insette moet raakgesien en beloon word.

Vroue voel dat dit onregverdig is dat hulle as gevolg van gesinsverpligtinge te nagekom word.

Hiermee saam voel vroue dat mans se siening van vroue en vroulike rolle moet verander. Mans se houding dat vroue ondergeskik moet wees en die swakker geslag is, moet verbeter. Mans moet besef dat vroue hul gelyke is en dieselfde kwaliteit werk as hulle kan doen. Dit kan ook help as mans meer gereeld van die gesinsverantwoordelikhede nakom.

- *Women have to be valued and promoted equally for same outputs as men.*
- *Ek moenie hoef terug te staan as gevolg van gesinsverpligtinge nie.*
- *Equal salaries for male and female employees. Output-related salaries - those who work harder (measurable) should earn more than those just filling a position and doing the least possible amount of work.*
- *Equality - true equality, not just lip service. Promoting women because they deserve it.*

Begrip en ondersteuning (18.6%)

Dit sal vir vroue baie voordeliger wees indien bestuur en manlike kollegas begrip toon vir ’n vrou se unieke situasie wat gesinsverpligtinge aanbetref. Bestuur moet besef dat vroue werk en huis moet balanseer en dat hulle nie voortdurend ekstra werkseise kan hanteer nie. Dit sal baie help as bestuur na vroue se omstandighede en behoeftes sal luister en dit as realiteit sal erken. As daar meer ondersteuning vanaf bestuur is en meer ondersteuningstrukture ingestel word, sal die werkplek vir vroue baie verbeter.

Sommige manlike kollegas se snedige opmerkings is onnodig en afbrekend.

- *Te verstaan dat as ek afvat is dit omdat ek of my kinders siek is, ek het tyd nodig. en om tussen in te studeer is ook nie maklik nie.*
- *Om net te besef dat ons mense en nie masjiene is nie.*
- *Meer begrip vir die verskillende rolle wat ek moet vertolk. Daar sal byvoorbeeld by 'n bestuursvergadering sommer besluit word dat almal die aand gaan saam uiteet. Dan is ek altyd die een wat sê nee ek kan nie gaan nie want ek moet my kinders met huiswerk help, ens.*
- *luister na problem en doen daardwerkliks iets daaraan. kommunikasie wat belangrik is, nie te weerhou nie. behandel al jou personeel dieselfde.*

Vroueregte (5%)

Vroue moet weet wat hulle regte is en daarop aanspraak maak. Vroue moet saamstaan om die werkplek vir hulself beter te maak en om wrang opinies te verander. Vroue moet besef dat hulle nie hulself voordurend moet bewys nie en hulself moet laat geld waar nodig.

* *Vrouens moet saamspan en op hul regte begin staan.*
* *Ons moet 'n bydra maak om mense se persepsies teenoor vrouens in die werkplek te verander.*
* *So moet meer gedoen word om vroue in te lig oor hulle regte in die werk plek.*
* *Daar moet strenger opgetree word teenoor mans wat hulle gesag wil afdwing op n vrou.*

Voorstelle aan ander vroue

Praat (24%)

Vroue moet praat en oordra hoe hulle voel en wat in die werkplek moet verander. Openlike kommunikasie is die mees konstruktiewe manier om probleme uit te sorteer. Vroue kan met voorstelle vorendag kom oor wat in die werkplek kan verander. Om stil te bly is om dinge te aanvaar soos wat dit is. Dis beter om vroegtydig oor dinge te praat as om dit daar te laat.

- To address these issues assertively
- Moenie bang wees om oor jou probleme en frustrasies te praat nie.
- Spreek moeilike situasies in die werkplek aan, staan op jou regte
- Praat wanneer dit nodig is, moenie situasies toelaat om handuit te ruk nie.

Pligsgetrou (16.6%)

Heelwat respondente stel voor dat vroue in die werkplek ten alle tye pligsgetrou moet wees en hulle werk onberispelik en na die beste van hul vermoë moet doen. Deur harde werk kan hulle hulself bewys en onmisbaar maak.

- *Doen jou werk baie goed. Hou by spertye.*
- *Bewys jouself as jou kollegas se gelyke deur hard te werk en jouself gedurig op datum te hou met verwikkelinge.*
- *Wees produktief en lewer uitstaande kwaliteit werk ten alle tye.*
- *Werk hard, talk the talk en walk the walk!*

Moenie dat dinge jou onderkry nie (13%)

Vroue moet leer om selfgeldend te wees, te staan by wat hulle besluit het en wat hulle glo reg is. Vroue moet leer om grense te stel en nee te sê wanneer nodig. Hulle moet situasies hanteer voordat dit ’n wesenlike probleem word en nooit moed opgee nie.

Vroue hoef nie altyd mans se werkplek-reëls te aanvaar en soos hulle te probeer wees nie. Dit is nie noodwendig goeie reëls of gepas vir vroue in die werkplek nie. Vroue moet saamstaan, hul

behoeftes bekend maak en uitleef wie hulle is. Hulle moet hul eie vermoëns en vaardighede vertrou en nie terugstaan nie.

Vroue moet nooit aanvaardend wees teenoor negatiewe of afkrakende vroulike stereotipes nie.

- *Moenie dat enigigsins iets jou laat onderkry nie. Maak n verskil al sien net jy dit raak.*
- *Do not accept undesirable behavior from subordinates and piers.*
- *Dis elke vrou se eie verantwoordelikheid om nie slagoffer te speel nie, en haarself te bemagtig.*
- *Moenie moed opgee nie. Staan jou man teen boelies en mans wat jou viktimiseer. Praat wanneer dit nodig is, moenie situasies toelaat om handuit te ruk nie.*
- *Vroue moet hulself bemagtig en 'n sterker stem ontwikkel. Vroue moet leer om saam te werk ipv teen mekaar meeding.*

Selfvertroue (10.8%)

Vroue moet in hulself en hulle vermoëns glo. Hulle moet met selfvertroue optree en selfgeldend wees. Hulle moenie skuldig voel oor hul prioriteite en oortuigings nie; nie terugstaan nie. Vroue moet hulself ten eerste as ander se gelyke sien.

- *Glo in jouself en staan vas in jou oortuiginge.*
- *Do not feel guilty or let others make you feel guilty about the decisions that you have to make.*
- *Staan jou man teen boelies en mans wat jou viktimiseer*.

Wat die moeilikste is om te hanteer om werk en gesin te balanseer

Tyd (40.3%)

Die moeilikste vir vroue om in die werkplek te hanteer is te min tyd. Beperkte tyd en vaste werksure maak dit baie moeilik vir vroue om gesinsverpligtinge en -behoeftes na te kom. Vroue moet spartel om alles te balanseer. Hulle wil lojaal wees teenoor hul werkgewer en wil hul beste lewer, maar wil ook betrokke wees by hul kinders en gesin. Dit is nodig vir vroue om kinderaktiwiteite by te woon en daar te wees wanneer hulle siek is of hulp nodig het.

Baie vroue noem dat bestuur en manlike kollegas negatief is wanneer hulle familietyd benodig. Die slegste en moeilikste om te hanteer, is om tyd af te kry wanneer kinders siek is.

Dit sal baie makliker vir vroue wees as hul uitsette gemeet kan word sonder dat hulle gebind hoef te wees aan rigiede werksure op kantoor. Baie vroue kan ook met gemak en groot effektiwiteit van die huis af werk.

- *Tyd, dit is moeilik vir 'n ma om 5 uur by die huis in te stap, dan kos te begin maak, kinders help met huiswerk en dan hulle te bad en reg te kry vir bed, alles reg te sit vir die volgende dag vir skool en werk. en nog tyd saam te spandeer soos stories lees ens*
- *Tyd en energie: Jou gesin en die werk wil by tye elkeen net te veel van jou vat. Ek het net soveel emosionele en fisiese energie.*
- *Rigiede werksure - geen buigbaarheid om skool geleenthede/doktersbesoeke ens. in te pas*

Oorwerk (32.7%)

Vir baie vroue is die volume van werk wat hulle moet hanteer so groot dat hulle tyd na-ure daaraan moet spandeer. Die min tyd wat hulle vir hul kinders en gesin het, word dan ook gebruik om werk af te handel. Baie vroue kry geen erkenning daarvoor nie.

Vroue word in ’n onbillike posisie geplaas omdat beide die gesin en werk soveel insette verg. Vroue wil nie een van die twee afskeep nie en poog om die meeste van die tyd by albei uit te kom. Die grootste uitdaging is om ’n gesonde balans te hou.

As ’n werkgewer nie begrip vir ’n vrou se situasie het nie en nie toegewings maak wat buigsame werksure aanbetref nie, skep dit geweldige spanning by vroue. Daar kom ’n punt waar vroue moedeloos word of naby aan uitbrand kom.

- *Die volume werk is so groot dat jy permanent met werk besig is, selfs by die huis. Jy lewe om te werk in plaas daarvan om te werk sodat jy kan lewe.*
- *Die feit dat 'n mens se werk soms net te veel is vir die 8 ure per dag wat jy op kantoor is en dat die werkplek verwag dat jy werk huistoe moet neem.*
- *Ek laat die werk toe om my lewe na ure oor te vat, en kom selfs nie uit by my eie lewe nie. Ek besef dit is deur my eie toedoen, en dat ek ook maar self moet fokus op die skep van 'n balans. Die omgewing oorbenut/misbruik party werkers, terwyl ander sit en niks doen nie.*
- *There is pressure from both work and family; and as women we are placed in an unfair position. Very few families can live of one income, so we are obligated to work, but at the same time have to do everything like someone that doesn't have a full-time job. At work we have to compete with men that put work above all else.*

Geen probleem om gesin en werk te balanseer nie (16%)

’n Groep dames sê dat hulle geen probleme ervaar om gesin en werk te balanseer nie. Die meeste vroue wat nie probleme het nie, noem dat hulle mans hulle baie ondersteun en die gesin en huisverpligtinge oorneem wanneer hulle oortyd moet werk of uitstedig is vir werk. Die ander wat geen probleme met balans het nie, is nie getroud nie en het nie gesinne nie. Die ander vir wie dit maklik is, is getroud maar het nie kinders nie. Van die vroue se kinders is ook reeds uit die huis uit.

- *Soms is dit nodig om werk huis toe te neem, maar ek het 'n man wat my ondersteun en begrip daarvoor het.*
- *Ek bly alleen, so dis nie so moeilik nie. Ek is egter streng met myself om nie werk huis toe te vat nie, en nie oortyd te werk nie. Ek laat my werkgewer verstaan hulle betaal my vir my tyd binne werksure en my persoonlike tyd is vir my waardevol.*
- *I am in a good position - my husband works in the same business as me and we don't have children. It makes it a lot easier.*

Watter voordele die werkplek reeds vir vroue bied.

Geen (52%)

Meer as die helfte van die vroue sê dat hul werkplekke geen voordele spesifiek vir vroue bied nie.

- *GEEN MAAR GEEN VOORDELE.*
- *Niks.*

Buigsame werksure (28%)

Van die vroue noem dat hulle wel fleksietye het of dat hulle beperkte fleksietyd kan gebruik. Die meeste wat egter so sê, is in die akademiese bedryf en werk by universiteite. Dosente word in baie gevalle net vereis om oggende op kantoor te wees.

Daar is ook vroue wat noem dat hul bestuurders werk so versprei dat vroue meer tyd vir hul gesinne kan hê en fleksietyd kan werk.

* *Ek kan redelik kom en gaan soos ek wil, mits al my werk op datum is. Ek hoef nie heeltyd verslag te doen oor waar ek is nie. Ek kan bv na my kinders se sport gaan kyk op Woensdae middae en ek mag sekere dae by die huis aan my PhD werk.*
* *Fleksietyd, departementshoof wat werk differensieer op grond van behoeftes van personeel (vroue werk in die oggende, mans in die aande).*
* *Fleksietyd tot mate. Skootrekenaar om van huis af te werk as ek werk moet klaarkry.*

Normale voordele (7.2%)

Van die vroue het aangedui dat hulle slegs die normale voordele soos kraamverlof, geleentheidsverlof en mediese voordele het, maar niks spesifiek vir vroue nie. Twee vroue het wel genoem dat hulle beperkte kindersorggeriewe gedurende sommige skoolvakansies het.

* *Ons het kraamverlof, geleentheidsverlof, verdure studiekanse vir mans en vroue, goeie mediese fonds, en 'n behuisingsvoordeel.*
* *None. The only benefit that was finally approved was to have 3 of the 4 months maternity leave paid for.*
* *Kindersorg in die Desember vakansie * Goeie kraamvoordele*

Watter probleme en hindernisse vroue sal forseer om te bedank.

Daar is nie een aangeleentheid wat sterk uitstaan wat aanleiding daartoe sal gee dat vroue wil bedank nie.

Dertien persent (13%) noem dat wanneer hulle deur **bestuur** geviktimiseer of geboelie word, hulle genoop sal wees om te bedank. Wanneer bestuur onregverdige beleide of reëls instel, of hulle onregverdig behandel, sal hulle ook bedanking oorweeg.

Dit sal vir 12% van vroue ’n teken wees om te bedank as daar geen **bevorderingsgeleenthede** meer is nie. Van die vroue noem dat dit nie noodwendig oor hul vrouwees gaan nie, maar dat regstellende aksie ook ’n rede is dat hulle nie bevordering kan kry nie. Vroue voel dat dit onregverdig is dat hulle nie bevorder word nie. Hulle wil nie stagneer in hulle werksomgewing nie en werk hard daaraan om hul loopbane te bevorder. Vroue voel dat hul potensiaal dikwels geïgnoreer word. Baie vroue kry ook nie die geleentheid om verder te ontwikkel nie omdat hulle nie gekies word om op kursusse gestuur te word nie: “*I am resigning end of this month, as a matter of fact, as my line manager has directly told me that he will not support or encourage my academic ambition and studies. I am leaving South Africa to do a Masters course in Spain”.*

Tien persent van die respondente noem dat daar **niks** is wat hulle sal laat bedank nie en dat hulle die probleme en frustrasies sal hanteer. Van hulle sê dat dit baie moeilik moet gaan voordat hulle dit sal oorweeg om te bedank. Hulle geniet hul werk en hul loopbane is vir hulle kosbaar.

Sewe persent van die dames noem dat hulle **nie kan bekostig om te bedank nie**. Hulle moet hul frustrasies hanteer en oplos. Daar is 7.8% wat weens **rassisme** sal bedank en 7% sal bedank wanneer hulle **onregverdig behandel** word.

Werkstevredenheid

Die respondente moes op 'n skaal aandui hoe tevrede hulle met verskillende aspekte van werkstevredenheid is (Vroue in die werkplek, Desember 2015. N = 209).

Tabel 2. Werkstevredenheid

	Stem beslis nie saam nie	Stem tot 'n mate nie saam nie	Neutraal	Stem tot 'n mate saam	Stem beslis saam
Ek voel optimisties oor my loopbaangeleenthede by my huidige werkgewer.	23.83%	10.88%	23.83%	27.98%	13.47%
Daar is nie regtig 'n moontlikheid om na 'n meer senior pos bevorder te word nie.	13.02%	13.54%	9.90%	21.35%	42.19%
My werkgewer bevoordeel mans bo vroue vir bevorderingsgeleenthede.	26.04%	18.75%	30.73%	14.06%	10.42%
Ek is tevrede met die voordele wat ek ontvang.	13.47%	16.58%	19.17%	31.09%	19.69%
Wanneer ek goeie werk verrig, kry ek die nodige erkenning daarvoor.	18.23%	21.35%	13.54%	27.60%	19.27%
Ek is bevoeg om my werk te verrig.	2.59%	2.07%	0.52%	13.47%	81.35%
Ek het selfvertroue binne my werksomgewing.	3.14%	4.71%	6.81%	20.42%	64.92%
Ek sal eerder graag 'n tuisteskepper wil wees.	44.79%	17.71%	18.75%	8.85%	9.90%
Ek moes reeds my loopbaan onderbreek vir gesinsverantwoordelikheid.	44.74%	11.05%	11.05%	16.32%	16.84%
Ek voel nie dat my werk waardeer word nie.	19.27%	17.19%	15.63%	22.40%	25.52%
Ek moet harder as die manspersoneel werk.	20.83%	14.58%	24.48%	14.06%	26.04%
My werkgewer wys te min belangstelling in die gevoelens en behoeftes van vroue.	16.67%	15.63%	21.88%	21.35%	24.48%

Wat duidelik uitstaan uit die resultate wat in die tabel gesien kan word, is dat 42.2% van die respondente aandui dat daar nie vir hulle 'n moontlikheid is om na 'n meer senior pos bevorder te word nie. Byna almal (81.3%) voel dat hulle bevoeg is om hul werk te verrig en 65% het selfvertroue binne hul werksomgewing.

Volgens amper die helfte (45%) van die vroue wil hulle nie 'n tuisteskepper wees nie. Baie (45%) het ook nog nie hul loopbane onderbreek vir gesinsverantwoordelikhede nie.

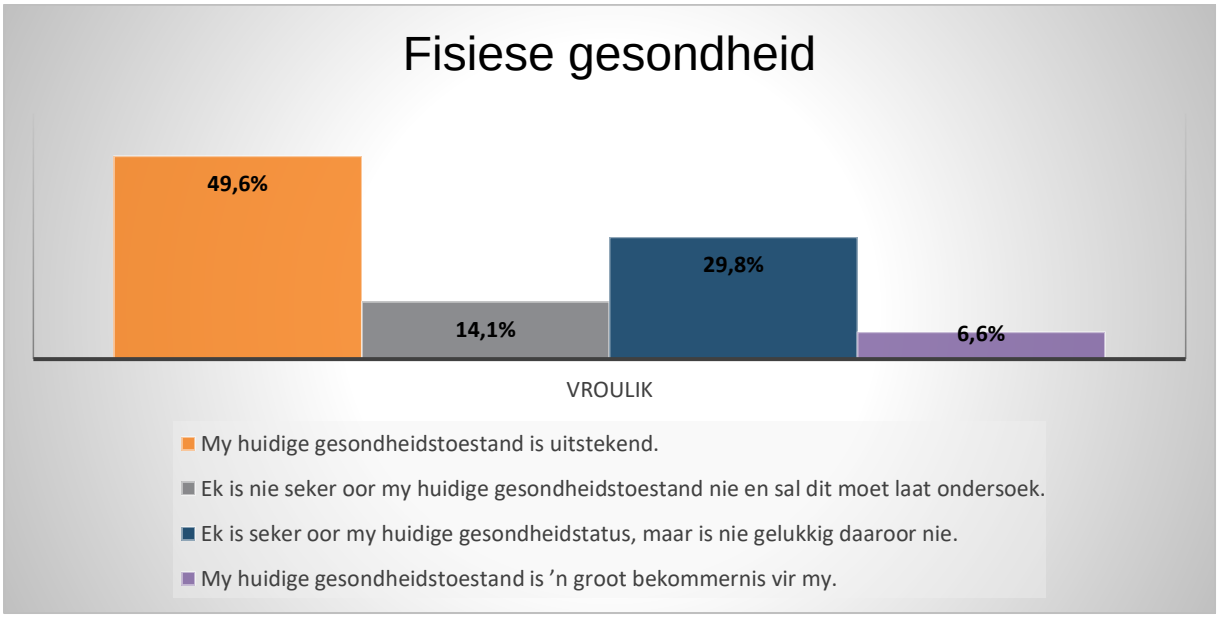
Net meer as 'n derde van die vroue (31%) stem tot 'n mate saam dat hulle tevrede is met hul voordele en amper 'n derde (28%) stem tot 'n mate saam dat hulle optimisties is oor hul loopbane.

Daar is 31% van die vroue wat neutraal is oor of hul werkgewer mans bo vroue vir bevorderingsgeleenthede bevoordeel. Daarbenewens is daar 44.8% wat beslis of tot 'n mate nie daarmee saamstem dat mans vir bevordering bevoordeel word nie.

'n Kwart (25.5%) van die dames voel dat hul werk nie waardeer word nie en 26% dui aan dat hulle harder as manspersoneel moet werk.

Fisiese welstand

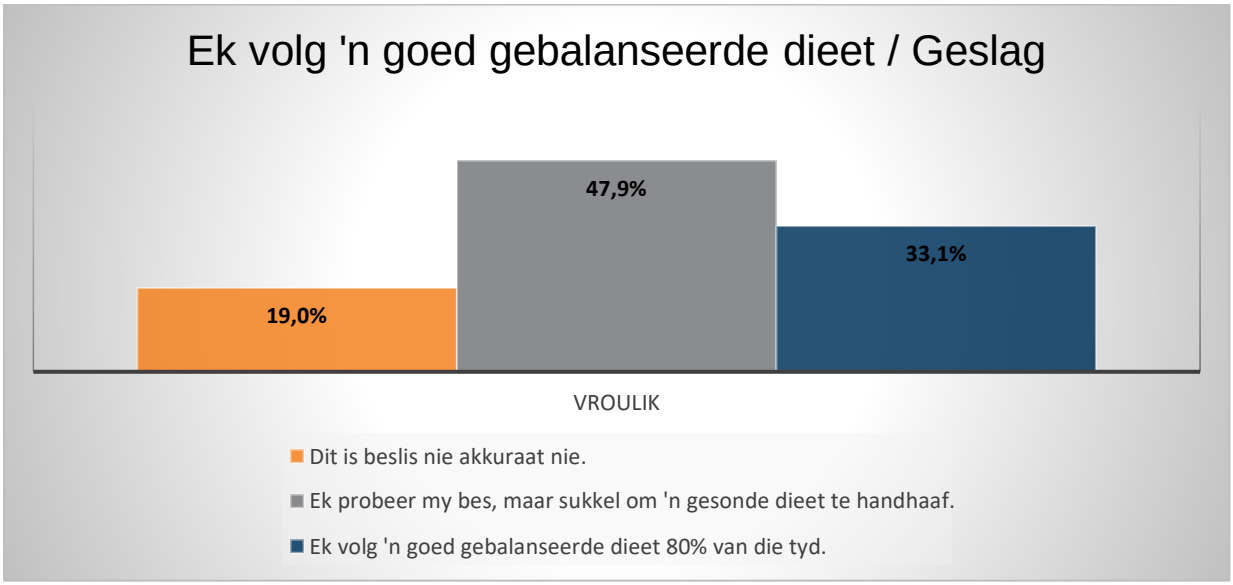
Figuur 33. Fisiese gesondheid



Solidariteit ledewelstand 2023

Byna helfte (49,6%) van vroue sê dat hulle gesondheid uitstekend is, terwyl 6,6% baie bekommerd oor hulle gesondheid is.

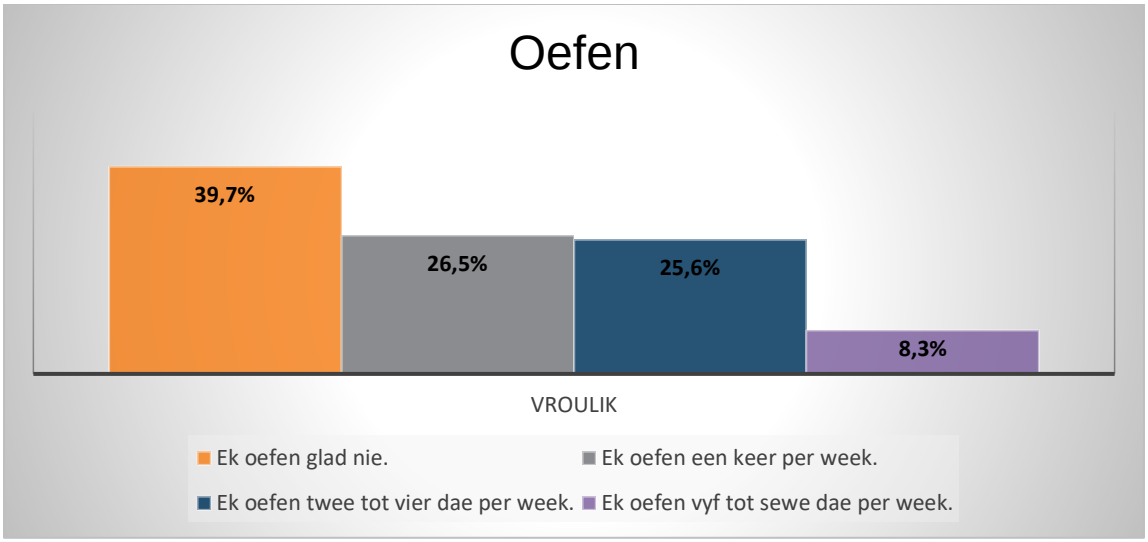
Figuur 34. Dieet



Solidariteit ledewelstand 2023

48% vroue dui aan dat hulle sukkel om 'n goed geballenseerde dieet te volg en net meer as 'n derde volg wel 'n goed geballanseerde dieet vir die meeste van die tyd.

Figuur 35. Oefen

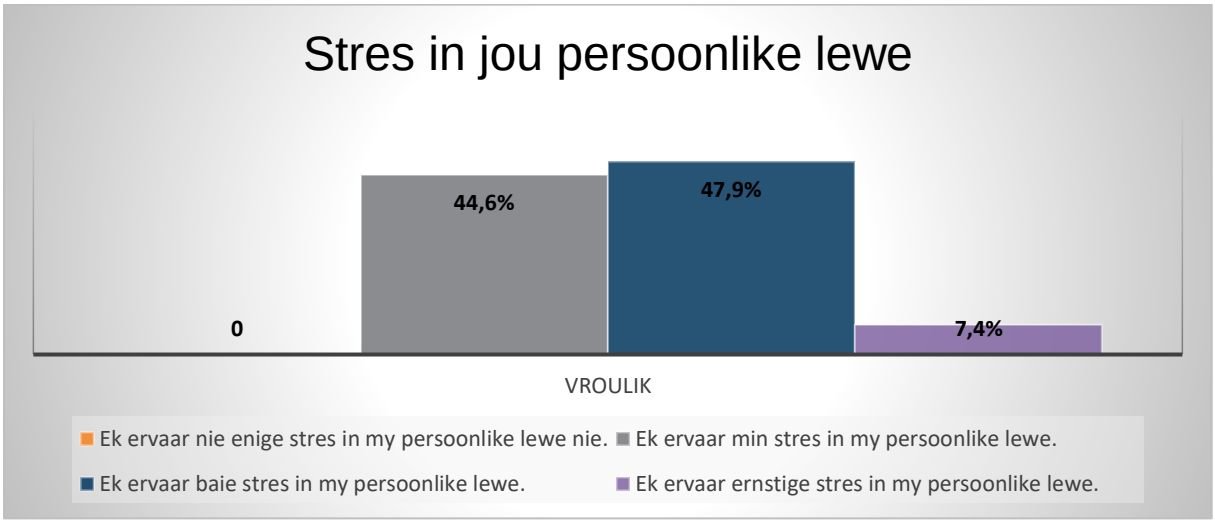


Solidariteit ledewelstand 2023

Ongeveer 40% van die vroue sê dat hulle glad nie oefen nie en net 8,3% oefen vyf tot sewe dae per week. Ongeveer ’n kwart elk oefen een keer per week of twee tot vier keer per week.

Emosionele welstand

Figuur 36. Stres in persoonlike lewe



Solidariteit ledewelstand 2023

Byna die helfte van vroue 47,9% het aangedui dat hulle baie stres in hulle persoonlike lewe ervaar en 7,4% ervaar ernstige stres. 44,6% ervaar min stres in hulle persoonlike lewens.

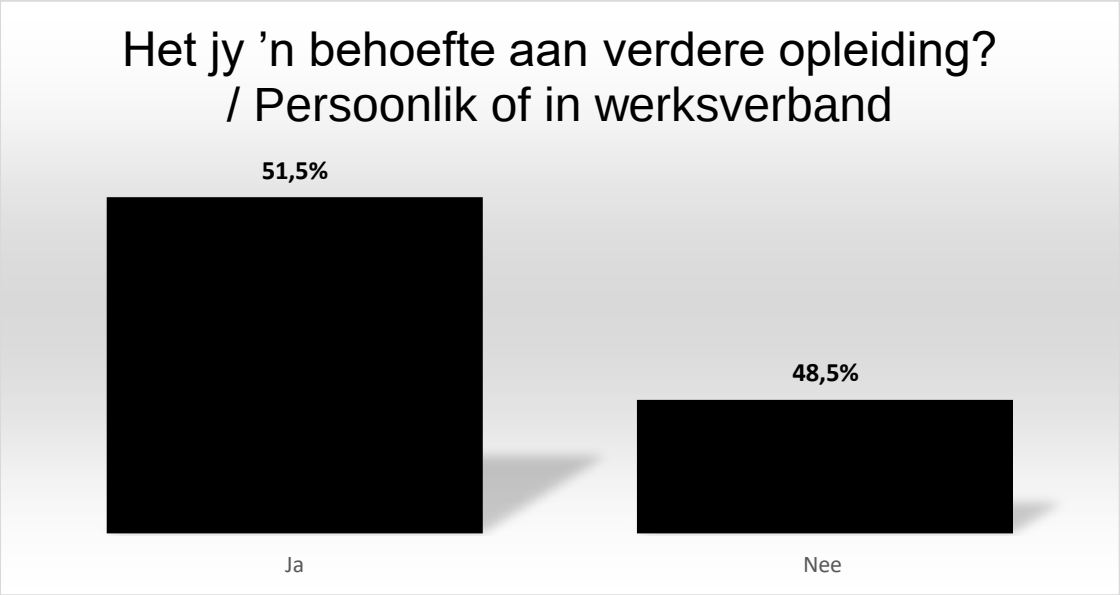
Die meeste vroue (55%) sê dat hulle met vriende of familie gesels, of tv kyk (41%) of gaan slaap (30%) om stres te verlig.

40% van vroue het aangedui dat hulle aan slapeloosheid ly en 53,4% dui aan dat hulle angstig is. 25% het gesê dat hulle depressief voel.

Vaardighede

Behoefte aan verdere opleiding

Figuur 37. Behoefte aan verdere opleiding



Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Areas waarin opleiding benodig word

Figuur 38. Opleiding benodig

Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Ander:

- *Entrepreneurskap, spesifiek gerig op aanlyn besighede.*
- *Finansiële verrykking kursusse - webinars*

- *Microsoft rekenaarvaardighede*
- *Beide: Rekenaarvaardighede en Entrepreneurskap*

- *Invoere & Uitvoere en Logistieke*
- *Supply chain opleiding*
- *Besig met Supply Chain and business management*
- *Bestuursopleiding ? Solar Opleiding / Gas Installasies*
- *Board Exams - Chartered Secretaries*
- *Boekhouding*
- *CPD / Entrepreneurskap / Aanlyn Bemarking*
- *Csc sertifikaat - wil verder leer daarvoor*
- *DATA ANALIS, TEGNOLOGIE*

- *Draftsman*
- *Ecd NQF level 6*

- *Elektriese ingeneurswese*
- *Aanlyn vir elektries studier.*

- *Arbeidsreg*
- *Regte*
- *MEDIES*
- *Medies en verpleging en wondsorg - formele narkose verpleegster grade deur universiteit*
- *Beradings kursus*

- *Risiko-bestuur*
- *Tans besig - Aanlyn studies vir Onderwys*
- *Veiligeheidsbestuur*

- *Matriek klaar maak, maar "one-on-one"*
- *wou gaan regte gaan studeer het maar tans besig met stokperdjies - hou van kuns*
- *Sal graag, maar rigitng nog onbekend*
- *Nog nie iets spesifiek nie, maar sal daarvan hou om myself te verryk.*
- *Persoonlike ontwikkeling*
- *Handwerk*

- *We do receive ample opportunities in at our work for any training in our field*
- *In my beroep, beplanning*

Waaroor wil hulle graag meer inligting ontvang?

Figuur 39. Meer inligting ontvang

Solidariteit-ledewelstand, Julie 2021. N = 301

Ten slotte

Waardevolle inligting het uit hierdie studie te voorskyn gekom. Baie hiervan kan verwerk en gebruik word om te begin om die werkplek vir vroue beter te maak. Wat ook belangrik is, is dat vroue weet dat Solidariteit in hul welstand belangstel en luister na wat hul frustrasies en wat hul behoeftes in die werkplek is.

Daadwerklike aksiestappe op grond van die vroue se opinies kan beplan word.