

Die gewig wat vroue dra en die stories wat ons weier om te sien

*Deur Armand Bam**

[Internasionale Vrouedag](#) (8 Maart) arriveer elke jaar met blomme, hutsmerke, paneelbesprekings en korporatiewe e-posse wat sorgvuldig opgestel is om veerkragtigheid te vier.

Ons vier krag. Ons vier vooruitgang. Ons vier “hoe ver ons gekom het”. En tog is daar iets ongemaklik aan viering wanneer die laste so ongelyk versprei bly.

Want vroue werk nie bloot nie. Hulle dra. Hulle dra instellings. Hulle dra huishoudings. Hulle dra geskiedenis. Hulle dra verwagtinge wat so genormaliseer is dat ons selde stilstaan om dit te beskryf.

En deur dit te beskryf, kan ons begin sien wat ons lank verkies het om nie te sien nie.

Die stille argitektuur van geslagsgebaseerde arbeid

In baie werkplekke word steeds van vroue verwag om die emosionele reguleerders van die vertrek te wees. Diegene wat konflik uitstryk. Diegene wat verjaardae onthou. Diegene wat help as iemand sukkel. Diegene wat notas neem. Diegene wat verseker dat die vergadering “gebalanseerd” voel. Hierdie optrede word selde in posbeskrywings geskryf. Dit word eenvoudig aanvaar.

Wanneer ’n man homself laat geld, is hy beslissend. Wanneer ’n vrou haarself laat geld, loop sy die risiko om as moeilik beskryf te word. Wanneer ’n man emosioneel onttrek, is hy gefokus. Wanneer ’n vrou dit doen, word sy gevra of sy die situasie kan hanteer.

In onlangse navorsing oor vroue wat met chroniese siekte leef, het ek gesien hoe hierdie verwagtinge vererger eerder as versag wanneer ’n vrou se liggaam nie aan werkplekideale van uithouvermoë en kalmte voldoen nie. Werkplekke is nie neutrale ruimtes nie. Hulle is gestruktureer rondom aannames van stabiliteit, voorspelbaarheid en ononderbroke produktiwiteit. Wanneer vroue “[welstand moet voorgee](#)” om geloofwaardig te bly, smelt geslagsgebaseerde verwagtinge saam met bekwaamheidsgebaseerde verwagtinge.

Die argitektuur van verwagting is subtiel. Dit skreeu nie. Dit fluister. Dit vorm gedrag deur herhaling.

Met verloop van tyd word dit normaal. En wat normaal is, word selde ondersoek.

Die mite van universele vroues

Maar dalk is die grootste ondiens van ons openbare gesprekke dat ons dikwels van “vroue” praat asof hulle buite geskiedenis, ras, klas, gestremdheid, geografie en kultuur bestaan.

Asof vroues ’n enkele ervaring is. Dit is nie.

Die vrou wat ’n raadsaal in Sandton navigeer, dra nie dieselfde gewig as die vrou wat ’n fabrieksvloer, of ’n ry by ’n kliniek, of ’n township-klaskamer navigeer nie. Die swart vrou wat korporatiewe leierskap

navigeer, ervaar nie geslag in isolasie van ras nie. Die vrou met 'n gestremdheid ervaar nie geslag afsonderlik van toeganklikheid nie. Die werkersklas-ma ervaar nie ambisie afsonderlik van oorlewing nie.

Interseksionaliteit is nie 'n modieuse teorie nie. Dit is 'n geleefde realiteit.

As deel van die breër studie wat vroeër genoem is, het ons ook ervarings van werk en onsigbaarheid ondersoek, en gevind dat insluiting selde deur beleid alleen gewaarborg word. Dit gaan oor verwantskappe. Dit is voorwaardelik. Dit hang af van vertrouwe, bestuursgoeddunke en alledaagse interaksies wat geloofwaardigheid óf bevestig óf stilweg ondermyn.

Wanneer ons vroue in leierskap vier sonder om te vra watter vroue toegelaat word, en watter moet oorpresteer bloot om te bly, vervlak ons kompleksiteit tot gemak. Wanneer ons “vroue se vooruitgang” vier sonder om te vra watter vroue vorder en watter struktureel uitgesluit bly, loop ons die risiko om sigbaarheid met gelykheid te verwar.

Die dubbele en driedubbele skof

Baie vroue verlaat die werkplek net om 'n ander skof by die huis te begin.

Versorgingswerk bly hardnekkig geslagsgebonde. Die onsigbare arbeid van maaltye beplan, afspraak skeduleer, skoolvereistes onthou, bejaarde ouers bestuur, emosionele stabiliteit binne gesinne handhaaf, hierdie arbeid verdwyn nie wanneer vroue formele werk betree nie.

Dit neem toe.

Van die professionele vrou word verwag om uit te blink, maar nie te verwaarloos nie. Om te lei, maar nie te intimideer nie. Om te presteer, maar nie ten koste van huishoudelike harmonie nie.

Die dwarsbalk is nie bloot hoër nie. Dit is breër.

En vir vroue wie se ekonomiese realiteit nie die uitkontraktering van sorg toelaat nie, word die las swaarder.

Ons navorsing toon ook hoe sommige vroue fluktuierende gesondheid in stilte moet bestuur, uit vrees dat openbaarmaking hulle as onbetroubaar sal brandmerk. Hulle leef wat ons beskryf het as 'n kwesbare “[kontingente koherensie](#)” – om professionele identiteit, liggaamlike onvoorspelbaarheid en relasionele geloofwaardigheid bymekaar te hou, dikwels sonder institusionele erkenning.

Ons praat van “werk-lewe-balans” asof lewe 'n opsionele stokperdjie is. Vir baie vroue is lewe die tweede en soms derde werk.

Die koste van aanpassing

Daar is ook die stille koste van voortdurende aanpassing.

Baie vroue leer vroeg hoe om hul stem te moduleer. Hoe om hul toon te versag. Hoe om aan te trek op maniere wat respek afdwing sonder om bedreigend te lyk. Hoe om manlik-gedomineerde ruimtes te navigeer sonder om te veel aandag op hul verskil te vestig.

Aanpassing is 'n oorlewingsvaardigheid. Maar oorlewing is nie vryheid nie.

In professionele omgewings wat rondom 'n "ideale werker" gebou is wat eindeloos beskikbaar en emosioneel beheersd is, internaliseer vroue dikwels die behoefte om te oorpresteer bloot om twyfel te vermy. Wanneer siekte, ras, gestremdheid of klas met geslag kruis, word hierdie vertoning nog meer veeleisend.

Die werkplek beloon dikwels konformiteit met 'n oorgeërfde norm. Diegene wat daardie norm naboots, beweeg makliker. Diegene wat nie so is nie, moet twee keer werk, een keer aan hul rol en een keer aan aanvaarbaarheid.

Hierdie arbeid is onsigbaar. Tog vorm dit loopbane diepgaande.

Verteenwoordiging is nie genoeg nie

Ons het vordering gemaak met verteenwoordiging. Meer vroue sit by uitvoerende tafels. Meer vroue bekleed akademiese poste. Meer vroue lei instellings.

En dit maak saak.

Maar verteenwoordiging alleen takel nie struktuur af nie. As die strukture self gekalibreer bly volgens verwagtinge wat gebou is rondom ononderbroke produktiwiteit, estetiese kalmte en liggaamlike stabiliteit, dan word insluiting voorwaardelik.

Die vrou wat suksesvol is, doen dit dikwels deur uitsonderlike spanning te absorbeer.

Die stelsel bly ongeskonde. En die viering voel voortydig.

Om dieper te luister

Dalk vereis hierdie Internasionale Vrouedag minder vertoning en meer luister.

Luister na die vrou wat onsigbaar voel in vergaderings ten spyte van haar kwalifikasies. Luister na die vrou wat vertel word sy is "te ambisieus".

Luister na die vrou wie se ras en geslag haar hiper-sigbaar en terselfdertyd ongehoord maak. Luister na die vrou wat tussen professionele vooruitgang en gesinstabiliteit moet kies omdat die stelsel nie met haar in gedagte ontwerp is nie. Luister na die vrou wat gestremdheid in ruimtes dra wat nie vir haar liggaam gebou is nie.

Luister sonder om verdedigend te wees. Luister sonder om na 'n oplossing te jaag. Luister lank genoeg om te erken dat insluiting nie 'n statiese prestasie is nie, maar 'n voortdurende relasionele praktyk – een wat deur vertrouwe, vatbaarheid en etiese nabyheid ondersteun word.

Die werk wat voorlê

Indien ons ernstig is oor geslagsgelykheid, moet ons verby viering beweeg na strukturele eerlikheid.

Dit beteken om salarisverskille te ondersoek, ja. Maar dit beteken ook om informele verwagtinge te ondersoek. Dit beteken om te herbesin hoe leierskap gedefinieer word. Dit beteken om versorgingswerk te herverdeel, nie bloot om vroue te prys vir die heldhaftige bestuur daarvan nie.

Dit beteken om te vra waarom buigsame beleide dikwels gestigmatiseer word. Dit beteken om te erken dat nie alle vroue vanaf dieselfde wegspringplek begin nie en dat sommige konstant moet bewys dat hulle “wel genoeg”, “sterk genoeg” of “stabiel genoeg” is om te behoort.

Gelykheid kan nie beteken dat sommige vroue toegang tot stelsels verkry wat vyandig teenoor ander bly nie.

Geregtigheid vereis herontwerp. En herontwerp vereis ongemak.

’n Ander soort herdenking

Internasionale Vrouedag behoort nie bloot ’n dag van applous te wees nie. Dit behoort ’n dag van afrekening te wees.

’n Dag waarop ons die onsigbare arbeid wat ons instellings ondersteun, ondersoek. ’n Dag waarop ons erken dat interseksionaliteit nie akademiese jargon is nie, maar geleefde kompleksiteit. ’n Dag waarop ons die versoeking weerstaan om van “vroue” as ’n enkelvoudige kategorie losgemaak van ras, klas, gestremdheid en geografie te praat.

Dit behoort ’n dag te wees waarop ons onself afvra nie of vroue sterk genoeg is nie – hulle was nog altyd sterk genoeg – maar of ons werkplekke dapper genoeg is om te verander.

Want die vraag is nie meer of vroue die gewig kan dra nie. Die vraag is waarom daar steeds van hulle verwag word om soveel daarvan alleen te dra.

**Prof Armand Bam is die Hoof van Sosiale Impak en Nagraadse Diploma in Leierskapontwikkeling in Organisasies sonder Winsbejag by die Stellenbosch Besigheidskool.*