

KUNNEN WE HET HEBBEN OVER DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE WERKVLOER?

Drogredenen herkennen en weerleggen



Een centrale plaats voor diversiteit en inclusie in gesprekken op het werk

In de social profitsector, net als elders, komt het onderwerp van diversiteit en inclusie steeds vaker ter sprake op de werkplek. Sommige organisaties zijn betrokken bij diversiteitsplannen die worden ondersteund door Actiris. Andere organisaties, zoals Instellingen van Openbaar Nut (ION), hebben diversiteit op een structurelere manier geïntegreerd. Zulke organisaties stellen diversiteitsmanagers aan die verantwoordelijk zijn voor het monitoren van de structuur op het gebied van diversiteit en inclusie. Deze managers stellen regelmatig interne actieplannen op, onder andere gericht op het vergroten van de aanwezigheid van bepaalde doelgroepen of het verbeteren van procedures in geval van discriminatie of microagressies.

Gevoelige onderwerpen?

Hoe langer, hoe meer bespreken we onderwerpen die als gevoelig kunnen worden beschouwd op de werkvloer: tijdens vergaderingen, in onze interpersoonlijke communicatie en zelfs in (officiële) documenten. Het is tegenwoordig niet ongewoon om onderwerpen te bespreken zoals individuele en collectieve identiteit; filosofische, politieke of religieuze overtuigingen; handicap en gezondheid; gender en gezinsverantwoordelijkheden en zelfs fysiek voorkomen. Het zou vandaag de dag achterhaald zijn om deze onderwerpen te negeren en te beschouwen als “niet professioneel”.

Soms zijn we echter slecht uitgerust om deze nieuwe onderwerpen op het werk te bespreken. Ze kunnen ons leiden naar intieme persoonlijke ervaringen en onbewuste vooroordelen die regelmatig ons gedrag en onze beslissingen beïnvloeden. Dergelijke onderwerpen kunnen moeilijke emoties oproepen zoals schaamte en schuldgevoel. Bovendien kan het perspectief van een collega als choquerend worden ervaren. Deze emoties en ervaringen kunnen ons oordeel vertroebelen en psychologische beschermingsreflexen oproepen die moeilijk te verenigen zijn met rationeel gedrag.

De krijtlijnen van een discussie

In een professionele context is het belangrijk om rationele uitwisselingen te hebben die leiden tot beslissingen die zo objectief mogelijk zijn. Het is vooral deze nagestreefde objectiviteit die het mogelijk maakt om eerlijke kaders te creëren en te onderhouden. Hierdoor vermindert het gevoel van willekeur dat schadelijk kan zijn voor het welzijn op het werk.

Binnen deze context kunnen retorische hulpmiddelen en kritisch denken ons helpen. In deze brochure introduceren we een aantal drogredenen die kunnen opduiken in discussies over diversiteit en inclusie. Ontdek hoe je deze misleidende argumenten herkent en erop kan reageren zonder in de val te trappen. Ontdek ook hoe je vermijdt om zélf drogargumenten te gebruiken.



Inhoudstafel

1. De stroman	6
2. Het hellend vlak	7
3. Vals dilemma	8
4. Ad hominem-aanval	9
5. Valse oorzaak	10
6. Bijzondere behandeling	11
7. Op de kar springen	12
8. Beroep op autoriteit	13
9. Beroep op de natuur	14
10. Anekdotisch bewijs	15
11. Beroep op emoties	16
12. De bewijslast	17
13. De echte Schot	18

1

De stroman

Karikaturiseren of vereenvoudigen van het argument van de gesprekspartner om het weerleggen te vergemakkelijken.



FLORIANE

Misschien kunnen we een ruimte voor stilte en rust op kantoor aanbieden die medewerkers naar eigen goeddunken kunnen gebruiken?

Ik kan niet toelaten dat je van ons kantoor een gebedsruimte wilt maken om politieke islam te promoten!



MATHIEU



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Ga niet in op de vereenvoudiging van het argument of voorstel. Benadruk dat acties in stappen kunnen worden onderverdeeld en systematisch kunnen worden geëvalueerd



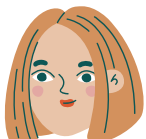
Ik sprak slechts over een stilte- en rustruimte. De vraag of zichtbare religieuze praktijken op het werk toelaatbaar zijn, is een ander onderwerp dat we kunnen bespreken wanneer we dat nodig achten.



2

Het hellend vlak

De veronderstelling dat als stap A wordt aanvaardt, dit gelijk staat aan het aanvaarden van stap B.



LEILA

Ik stel voor de eerste kandidaat die we hebben ontmoet aan te nemen. Haar profiel komt het meest overeen met de verwachtingen van de functie.

We hebben al een Guineese medewerker. Als we deze kandidaat aannemen, zullen zij met elkaar in hun moedertaal beginnen spreken. Binnenkort hebben we alleen nog maar Guineese collega's en begrijpen we de gesprekken tijdens de pauzes niet meer!

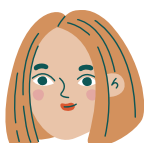


YASMINA



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Benadruk dat acties in stappen kunnen worden onderverdeeld en systematische evaluatie vergen.



Het gaat slechts om twee personen in een team van 10. Als taalgebruik in de toekomst echt een probleem zou worden, is het belangrijk om na te denken over een algemeen taalbeleid ingebed in het arbeidsreglement.



3

Vals dilemma

Het vals dilemma is een drogreden die de zaken presenteert alsof er slechts twee opties mogelijk zijn en alle andere mogelijkheden worden ontkend.



BILAL

Collega's met gezinsverantwoordelijkheden vragen meer flexibiliteit rond telewerken.

Het is heel eenvoudig, Bilal. Of we vergeten dat we naar kantoor moeten komen, of we herinneren de collega's eraan dat het ondertekenen van een arbeidscontract bepaalde verplichtingen met zich meebrengt!



NATHALIE



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Nuanceer het zogenaamd dilemma en stel andere opties voor.



Er zijn tegenwoordig verschillende vormen van telewerken. Er zijn vast andere ideeën te verkennen om de flexibiliteit rond telewerk te verbeteren. Waarom zouden we daar niet met een kleine werkgroep over nadenken?



4

Ad hominem-aanval

Wanneer de persoon die een argument aanbrengt wordt aangevallen op basis van persoonlijke eigenschappen, in plaats van het argument zelf.



SASHA

Ik heb gemerkt dat steeds meer mensen hun voornaamwoorden vermelden in hun professionele handtekening. Moeten we daar ook niet over beginnen nadenken?

Sorry, Sacha, ik respecteer dat je jezelf als non-binair definieert, maar dat is geen reden om deze praktijk aan iedereen op te leggen!



YANNIS



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

De conversatie terugbrengen naar de argumenten en op de feiten focussen.



Los van genderidentiteit heeft het vermelden van voornaamwoorden verschillende voordelen. Het is een maatregel voor inclusie. Het maakt het gemakkelijker voor mensen wiens genderidentiteit of -expressie vaak leidt tot het gebruik van onjuiste voornaamwoorden. Het heeft ook voordelen voor mensen met een migratieachtergrond die niet zeker weten wat het geslacht is van de persoon tegen wie ze spreken omdat ze nog niet bekend zijn met Franstalige of Nederlandstalige voornamen of omgekeerd. Waarom denk je dat voornaamwoorden vermelden in een professionele handtekening geen goed idee is?



35

Valse oorzaak of verwarring van correlatie met causaliteit

Het is niet omdat twee gebeurtenissen gelijktijdig plaatsvinden dat het één de oorzaak van het ander is.



ADAM

We nemen deze ochtend de tijd om samen te overlopen hoe de nieuwe software werkt om inschrijvingen op de website te beheren.

Weer zo'n gadget! Sinds de komst van generatie Z worden we voortdurend gedwongen om te leren werken met nieuwe software!



BRIGITTE



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Het is soms gemakkelijker om eenvoudige verklaringen te zoeken voor situaties die ongemak veroorzaken. Hier biedt het vereenvoudigde beeld van "generatie Z" een zogenaamde verklaring voor de soms veeleisende nieuwe werkmethodes.. De zaken historisch in perspectief zetten is een geschiktere reactie. Wijs erop dat de introductie van nieuwe werkmethodes altijd al heeft bestaan in de professionele context.



Weet je, Brigitte, het was in het begin niet eenvoudig om vertrouwd te raken met Microsoft Teams Toch heeft iedereen er mee leren werken na een paar maanden. We hebben besloten om de nieuwe software te implementeren omdat de interne enquête heeft aangetoond dat het niet langer mogelijk was om de inschrijvingen te beheren zoals voordien door de uitbreiding van ons team.



6

Bijzondere behandeling

Het tegengesproken verdedigde principe als een uitzondering beschouwen, zonder deze uitzondering uit te leggen en zonder het verdedigen van het principe op te geven.



PHILIPPE

We gaan die man toch niet aannemen? Hij heeft een officiële leiderschapspositie in een cult! En religies zijn van nature homofoob.



ANN

Er zijn ook gelovige LGBTQ-personen, soms met een bepaalde religieuze autoriteit.



Dat zijn uitzonderingen! Ze zijn niet representatief voor de religies die ze menen te praktiseren.



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Wijs erop dat religies complexe sociale constructies zijn met institutionele en individuele dimensies. Benadruk dat overtuigingen en religieuze praktijken door de tijd en ruimte heen veranderen en dat ze op verschillende manieren geïnterpreteerd kunnen worden.



Iedereen die ons team komt versterken, moet op de hoogte zijn van de antidiscriminatiewetgeving en de waarden van onze organisatie. Zolang er geen bekeringsdrang op de werkvloer is, worden religieuze en filosofische overtuigingen van onze teamleden gerespecteerd. We zorgen er ook voor dat elke collega zich volledig welkom en gewaardeerd kan voelen, ongeacht hun seksuele geaardheid.



7

Op de kar springen

De populariteit van iets gebruiken om te verdedigen dat het automatisch een goed idee is.



NOUR

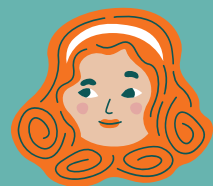
Verskillende organisaties hebben de gewoonte om enkel mensen aan te nemen die eerst vrijwilligerswerk hebben gedaan bij de organisatie. Zoals je weet, zijn de budgetten krap. Het aannemen van kandidaten die vrijwilligerswerk hebben gedaan bij ons, helpt ons de kans op verkeerde aanwervingen te verkleinen...



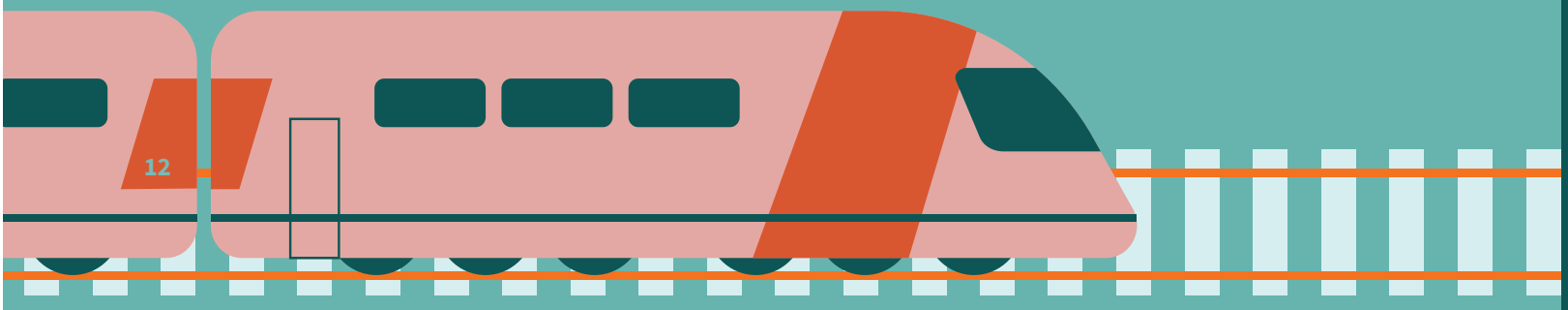
HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Het is niet omdat een praktijk wijdverspreid is dat het de beste keuze is. Een beslissing moet worden genomen op basis van de meest objectieve criteria mogelijk. Herinner eraan dat het wervingsproces objectief moet zijn om onbewuste vooroordelen te beperken en om gelijke kansen bevorderen. Vrijwilligerswerk is doorgaans niet gebaseerd op even gestructureerde rekruteringsprocedures als die voor personeelsleden. Het kan bovendien een bepaald type kandidaten bevoordelen (de vrienden en kennissen van collega's, de mensen met de middelen om een deel van hun tijd aan vrijwilligerswerk te besteden...) en kan zo een aantal doelgroepen uitsluiten (alleenstaande ouders, mensen die verder weg staan van het verenigingsnetwerk...).

De basis van een objectieve en inclusieve rekruteringsprocedure omvat openbare vacatures, duidelijke criteria en een systematisch proces. Daarnaast wijs ik erop dat we omwille van onze subsidieovereenkomsten wettelijk verplicht zijn om onze vacatures naar Actiris te sturen.



MARA



8

Beroep op autoriteit

Het verdedigen van het idee dat omdat een autoriteitsfiguur een bepaalde opvatting heeft over een onderwerp, die persoon gelijk heeft.



PATRICIA

De verantwoordelijke van deze grote organisatie die werkgevers vertegenwoordigt, denkt dat er nog nauwelijks discriminatie op de arbeidsmarkt voorkomt op basis van afkomst. Ik denk dat het dus niet nodig is om deze kwestie te bespreken in onze cursussen voor sociale en professionele integratie.



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Een onbewust vooroordeel, de autoriteitsbias, kan ons misleiden om meer waarde te hechten aan de mening van een machtsfiguur. Deze macht kan formeel of informeel zijn (gebaseerd op anciënniteit, of zelfs op het charisma van een persoon, of bepaalde eigenschappen die bijdragen aan een gevoel van legitimiteit). Onze beslissingen moeten echter zoveel mogelijk op feiten en rationele criteria worden gebaseerd.

Als ik de gegevens van Unia bekijk, is het duidelijk dat discriminatie op de arbeidsmarkt aanhoudt, vooral op basis van afkomst. Het lijkt me geen tijdsverspilling om onze begunstigen te informeren over hun rechten in discriminatiekwesties. We kunnen hen ook tools aanreiken om bepaalde vragen of houdingen tijdens sollicitatiegesprekken te anticiperen.



ESPÉRANCE



9

Beroep op de natuur

Zeggen dat als iets “natuurlijk” is, het wenselijk, gunstig, positief of “normaal” zou zijn.



FLORENCE

Jongeren geven er de voorkeur aan om de vrouwelijke opvoedsters te vertrouwen in plaats van de mannelijke opvoeders van het team omdat vrouwen van nature betere luisteraars zijn.



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Het verschil tussen wat “natuurlijk” en “artificieel” zou zijn, is gebaseerd op een sociale constructie, ook al lijkt het soms vanzelfsprekend. We zouden net zo goed kunnen stellen dat mensen volledig tot de natuur behoren en alles wat mensen produceren ook natuurlijk is (inclusief plastic gemaakt van olie die in de ondergrond aanwezig is). In dit geval is er geen bewijs dat aantoonde dat vrouwen genetisch voorbestemd zijn om betere luistervaardigheden te hebben en beter hun emoties te kunnen uitdrukken. Er zijn echter aanwijzingen die het idee ondersteunen van culturele conditionering die vrouwen richting de ontwikkeling van luister- en zorgvaardigheden stuurt en mannen ervan weerhoudt om kwetsbaarheid te tonen.

Taken hoeven niet verdeeld te worden op basis van de identiteit van de teamleden. Het gaat erom de taakverdeling opnieuw onder de loep te nemen en ervoor te zorgen dat er een eerlijke procedure is, gebaseerd op objectieve criteria.



HASSAN



10

Anekdotisch bewijs

Wanneer een afzonderlijke, individuele of bijzondere ervaring wordt aangevoerd als bewijs.



HAWA

We hebben vijf jaar geleden al eens een man aangenomen en dat is heel slecht verlopen. De vrouwen die hier verbleven konden hem nooit vertrouwen. Het is beter om de vrouwelijke kandidaat te kiezen die we vanmorgen hebben geïnterviewd.



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Geef aan dat het slechts om één specifieke ervaring gaat en dat er geen garantie is dat dezelfde situatie zich zal voordoen bij het aannemen van een mannelijke kandidaat. In dit geval kan het STAR-model (Situatie-Taak-Actie-Resultaat) worden gebruikt.

Vijf jaar geleden hadden we nog geen geen intervisieruimtes tussen de bewoners en het personeel opgezet. Ik ben ervan overtuigd dat deze plek waar men regelmatig kan babbelen zal helpen om vertrouwen te creëren en eventuele meningsverschillen of misverstanden te uiten.



CARMEN



11

Beroep op emoties

Reageren op een argument door een emotie te uiten, in plaats van een rationeel tegenargument te bieden.



ANNA

Ik kan niet geloven dat je me verbiedt mijn genderidentiteit uit te drukken door me te verhinderen hakken te dragen. Weet je wel hoeveel ik heb geleden onder dit soort discriminatie? Zegt iemand jou hoe je je moet kleden? Het is ongelooflijk kwetsend en teleurstellend om zo'n situatie mee te maken in de social profitsector...



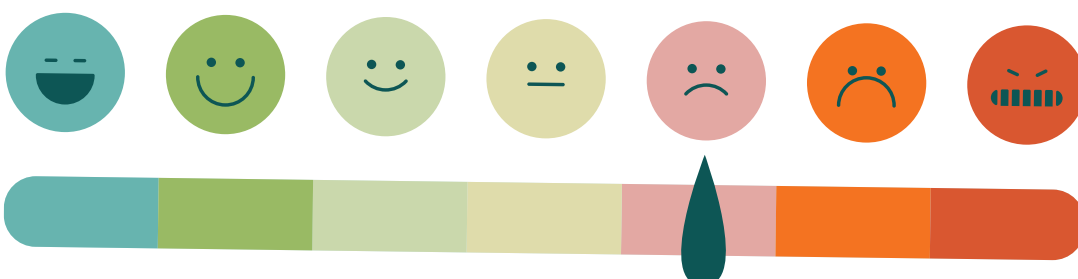
HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Elke emotie is op zich geldig en verdient het om erkend en gewaardeerd te worden. Vanuit het perspectief van conflictpreventie en -beheer is het zelfs een uitstekende praktijk. Een emotie is echter geen argument. En ze kan niet worden ingeroepen om een debat te beëindigen. In dit geval, aangezien genderidentiteit en -expressie beschermde criteria zijn, moet het verbod op het dragen van een kledingstuk of accessoire worden gerechtvaardigd door rationele motieven.

Ik begrijp je woede en teleurstelling, Anna. Ik realiseer me dat je herhaaldelijk pijnlijke en discriminerende situaties op het werk hebt meegemaakt. Maar we vragen alle medewerkers om geen hakken te dragen om veiligheidsredenen. Onze bewoners hebben soms zeer onvoorspelbare gedragingen en we moeten snel kunnen reageren. In dergelijke situaties kunnen hakken zowel een belemmering als een gevaar vormen.



JULIEN



12

De bewijslast

Eisen van de persoon die een klacht uit dat die het bewijs moet leveren van de aangehaalde feiten, zonder de situatie als een collectief probleem te benaderen.



CAMILLE

Michel heeft weer seksistische grappen op het prikbord gehangen in onze keuken op kantoor. Ik durf het er niet van af te halen uit angst om als zuurpruim over te komen, maar ik voel mij er erg ongemakkelijk door omdat hij mijn leidinggevende is.

Je weet dat humor heel subjectief is, toch? Wat bewijst dat jouw coördinator daadwerkelijk een seksistische houding heeft?



NATHALIE



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Een inclusief professioneel kader vereist duidelijke procedures die ervoor zorgen dat iedereen die klachten heeft, die kan uiten met een voldoende veilig gevoel. Dit gevoel van veiligheid wordt belemmerd als de betreffende persoon het idee heeft dat ze hun standpunt alleen moeten verdedigen. Diversiteit en inclusie zijn de verantwoordelijkheid van iedereen en een problematische situatie op dit vlak moet als een collectieve verantwoordelijkheid worden benaderd.



ALI

Ik ga met Michel praten en ik stel voor dat we nadenken over een gemeenschappelijk kader voor humor onder collega's. Laten we dit onderwerp op de agenda zetten voor de volgende teamvergadering.



13

De echte Schot

Dit verwijst naar een poging om een groep, praktijk of cultuur te categoriseren op basis van wat wordt gezien als hun “essentie” door de zogenaamde “authenticiteit” ervan te verdedigen. Bij het argument van de echte Schot wordt er beroep gedaan op de “puurheid” van iets. We kunnen het ook zien als een naturalisatie van cultuur: culturele kenmerken zouden “verworven” zijn en systematisch door generaties heen worden doorgegeven, zoals wanneer men stelt dat er bij een bepaalde bevolking iets “in hun bloed zit”. Het argument van de echte Schot is van toepassing op een groot aantal categorieën: de echte Belg, de echte Moslim, de echte Katholiek, de echte vrouw, de echte Marokkaan, de echte jongere, de echte veganist, de echte activist, de echte aristocraat, de echte kunstenaar, de echte Vlaming, de echte moeder...



YAËLLE

Witte mensen zullen nooit goed Afrikaanse danstechnieken kunnen omdat ze niet generaties lang met de symbolen en mythen van het continent zijn opgegroeid.



HOE KAN JE HIEROP REAGEREN?

Praktijken, gewoonten, discoursen en overtuigingen die bepaalde culturele stromen vormgeven, zijn verworven en niet aangeboren. Hier gaat het om lichamelijke en artistieke technieken die aangeleerd moeten worden en waarvoor een overdracht nodig is. In dit geval kan het argument worden omgekeerd om de foutieve dimensie ervan te tonen.

Denk je dat een operazanger van Congolese afkomst niet even goed Mozart zou kunnen zingen als een man met Europese afkomst, omdat zijn voorouders niet met een Europese culturele achtergrond zijn opgegroeid?



MAX





Brochure ontworpen door So-Diversity, een dienst van BRUXEO – de interprofessionele werkgeversorganisatie voor de social profitsector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Verantwoordelijke uitgever: BRUXEO

☎ 02 210 53 00

BE 0877.809.220

✉ info@bruxeo.be

🏠 Handelskaai 48 b3A, 1000 Brussel

Met de steun van:



Partner van



BRUSSEL ECONOMIE EN WERKGELEGENHEID
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL