BOONEFAES, Paul

**Interview in “Knokke talks” - 2022/04,** afgenomendoor Annick REYNDERS

…..  
In 2008 was er de financiële crisis en toen kwam woke als geroepen. In de States kreeg woke een megafoon. Grote bedrijven konden hun blazoen oppoetsen met anti-bias trainingsprogramma’s om hun deugdzaamheid aan te tonen. Woke gaat vaak over ‘white washing of guilt’ en is voor grote bedrijven een gemakkelijke manier om sociale status te verwerven zonder een enorme inspanning te moeten doen.

…..  
Alles wat tot gisteren bestond, moet weg: tradities en gezinsdenken worden in vraag gesteld. In omgevingen waar woke activisten een voet aan de grond krijgen, scheppen ze heel snel een klimaat van zelfcensuur en repressie. Als wat je zegt tot je ontslag kan leiden, is er eigenlijk geen sprake meer van vrije meningsuiting. Als je door je werkgever niet meer benaderd wordt als individu, maar louter als lid van de identitaire categorie waartoe je behoort en op basis waarvan je bepaalde eigenschappen zou hebben, is dat racisme en seksisme. Onder het mom van meer rechtvaardigheid en streven naar diversiteit en inclusie worden allerhande beperkingen op expressie en taalgebruik ingevoerd. Dat is een gevaarlijke evolutie die absoluut niets met rechtvaardigheid te maken heeft. En zo wordt er verdeeldheid op de werkvloer gebracht. Niemand durft nog voor zijn mening uitkomen, uit vrees een minderheid op de tenen te trappen. Woke bemoeilijkt de communicatie tussen mensen en doet net het omgekeerde van emanciperen. Bovendien, hoe meer iemand van die minderheid zich als slachtoffer gedraagt, hoe meer die welkom is bij woke activisten.

…..  
Intussen zijn programma’s voor ‘diversiteit en inclusie’ een miljardenbusiness geworden in de States. 7,5 miljard dollar in 2020 om precies te zijn en dat cijfer zou volgens projecties groeien tot 15,4 miljard dollar in 2026. Dergelijke programma’s kwamen er nadat Amerikaanse grote bedrijven, openbare instellingen en ngo’s in de jaren 90 plots miljoenen moesten betalen na veroordelingen voor discriminatie. Het fenomeen hangt dus nauw samen met de typisch Amerikaanse juridische cultuur, waar niet alleen veel makkelijker gedagvaard wordt, maar rechters per uitspraak ook vlotjes tientallen miljoenen dollar boetes opleggen. Ondanks al die trainingen zijn er amper meer vrouwen en minderheden in het management doorgestoten. Dat blijkt uit een analyse van data uit 829 bedrijven over drie decennia, gepubliceerd in 2016 door Harvard-wetenschappers. De meeste diversiteitstrainingen leiden dus niet tot meer diversiteit.

…..