



Tijd voor wat quota



Door: Maja Spanu en Axelle Davezac

07-03-2024

(Social) impact

Cover Alliance Magazine.

De filantropische sector bestaat voor de meerderheid uit vrouwelijke medewerkers, maar naarmate je hoger in de hiërarchie komt, overheersen de mannen. In de aanloop naar Internationale Vrouwendag wordt in Alliance magazine een gesprek gevoerd over de voors en tegens van quota. Het hieronder vertaalde artikel 'Time for some quota' vormt de aftrap van deze discussie. Aangezien quota werken voor de besturen in het bedrijfsleven, zouden ze ook een kans kunnen zijn voor Europese stichtingen?

Zou er een tijdelijk quota ingevoerd moeten worden met betrekking tot genderdiversiteit in de besturen van stichtingen? Toen de redacteurs van *Alliance magazine* ons deze vraag stelden, was ons antwoord: de kwestie is complex en moet nader geanalyseerd worden, maar uiteindelijk, ja.

In 2011 lanceerde Frankrijk de zogenaamde Wet Copé-Zimmerman, die bepaalt dat bedrijven met meer dan 250 medewerkers minimaal dan 40 procent vrouwen in hun raden van bestuur moeten opnemen. Interessant genoeg verdeelde deze wet destijds in het publieke debat zelfs de voorstanders van een grotere gendergelijkheid. Sommigen prezen de wet, omdat ze het zagen als een broodnodig instrument om discriminatie te elimineren en *de facto* gelijkheid te bevorderen. Anderen vreesden echter dat vrouwen uiteindelijk als 'nummers' zouden worden gezien; ze zouden alleen maar vanwege hun gender in besturen zitten. Maar, zoals het recente onderzoek van *Fondation de France* (FdF), uitgevoerd door onderzoekers Hazal Atay (Sciences Po) en Anne Cornilleau (Hoofd Studies, FdF), bevestigt, is Frankrijk vandaag de dag op het vlak van gendergelijkheid binnen bedrijfsbesturen koploper in de wereld (meer dan 46 procent in 2021). Het percentage vrouwen in de top is sinds de invoering van de wet verdrievoudigd.

>46%

The percentage of French
company boards in 2021
with gender-parity.

Zou de Europese filantropie daarvan kunnen leren? Zeker. Quota bestaan om normen en regelgeving af te dwingen, die vervolgens leiden tot mentaliteitsverandering en bredere veranderingen in de praktijk van de samenleving. Het is belangrijk om op te merken dat filantropie in Frankrijk niet aan quota onderworpen is. Uit ons onderzoek blijkt dat de pariteit binnen besturen 30 procent bedraagt. Stichtingen met een hoger niveau van gendergelijkheid (in Frankrijk opgevat als de balans tussen vrouwelijke en mannelijke leden) zijn corporate foundations die de wet van 2011 in hun praktijk hebben overgenomen. Daarentegen heeft de filantropische sector in Frankrijk, net als elders in Europa, een meerderheid van vrouwelijke medewerkers, maar naarmate je hoger in de hiërarchie komt, wordt de filantropie meer masculien. Genderquota zijn zeker niet de perfecte oplossing, maar ze zijn een cruciale stap naar meer gelijkheid, vooral als het om besturen gaat.

Niet alleen via quota

Dit is precies waarom we denken dat quota in de tijd beperkt moeten zijn. Voor ons gaat het erom de gendergelijkheid juridisch en numeriek te definiëren, wat vervolgens kan leiden tot meer gelijkheid en tot grotere (quota-vrije) sociale rechtvaardigheid. Met andere woorden, quota moeten niet worden beschouwd als permanente maatregelen - hoewel ze lang genoeg moeten worden ingesteld om de mentaliteit te laten veranderen - maar als herstelmaatregelen die tot grotere diversiteit en inclusie leiden.

Pariteit in raden van bestuur gaat niet alleen over de balans tussen vrouwen en mannen, maar breder over het bevorderen van diversiteit en inclusie - of het nu gaat om non-binaire sekse- en genderidentificatie, seksuele geaardheid, raciale- en etnische achtergronden, beperkingen et cetera. We weten dat het niet altijd mogelijk is om voor al deze categorieën gegevens te verzamelen. Hoewel het in Frankrijk bijvoorbeeld mogelijk is om op gender gebaseerde gegevens te verzamelen, is het niet toegestaan om dit rechtstreeks over etnische of raciale achtergronden te doen. Deze normen verschillen van land tot land, maar juist daarom zal gendergelijkheid evenals diversiteit niet alleen via quota worden bereikt.

Quota kunnen bestaande praktijken doorbreken en helpen om twee ambities waar te maken. Ten eerste zijn ze een breekijzer om lang bestaande machtsdynamieken te verschuiven en ruimte te bieden aan een bredere verdeling van rollen en verantwoordelijkheden. Ten tweede kunnen ze het pluralisme werkelijk aanmoedigen, wat bevordering van inclusie van alle individuen betekent - ongeacht hun achtergrond, oriëntatie, paden en ervaringen.

Deze praktijken kunnen onder meer het volgende omvatten: in de tijd beperkte mandaten voor bestuursleden; het opzetten van sollicitatieprocedures die expliciet de diversiteit binnen besturen bevorderen; het toewijzen van besluitvormende rollen als voorzitter of penningmeester aan vrouwen en leden van minderheden, het opzetten van DEI-trainingsprogramma's om bewustzijn van bestuursleden, management, medewerkers en vrijwilligersteams (m.b.t. diversiteit, gelijkheid en inclusie - red) te vergroten.

Eigen initiatieven nemen

Tegenwoordig lijkt een regeling op EU-niveau inzake gender- en diversiteitquota moeilijk voorstelbaar (al was het maar omdat dit alles sterk afhankelijk is van de soevereine prerogatieven van de lidstaten). Wij zijn echter van mening dat we als sector gezamenlijk kunnen nadenken over oplossingen die ons in staat

stellen een duidelijker commitment aan te gaan voor gendergelijkheid en diversiteit. Naast het bespreken van deze zaken binnen onze respectievelijke organisaties, kunnen we deelnemen aan het brede scala van debatten die Europese en internationale netwerken bieden en onze collega's aanmoedigen om hetzelfde te doen. Van elkaar leren en onze ervaringen delen is een belangrijke kracht van onze sector.

Om een stap verder te gaan, kan het ook de moeite waard zijn om maatregelen te overwegen die op het niveau van filantropische netwerken in Europa kunnen worden opgezet. Zo zouden brancheorganisaties bijvoorbeeld kunnen beginnen met het structureel verzamelen van gegevens over de samenstelling van besturen (raden van toezicht en verder) van lid-organisaties op het gebied van gender en, indien mogelijk, andere diversiteitscriteria. Die data stellen ons in staat om een concreet beeld te krijgen en uitvoerbare veranderingen te bevorderen: het instellen van een drempelquotum is alleen mogelijk als we een nauwkeurig beeld krijgen van hoe de Europese sector eruitziet.

Wij zijn van mening dat we als sector gezamenlijk kunnen nadenken over oplossingen die ons in staat stellen een duidelijker commitment aan te gaan voor gendergelijkheid en diversiteit.

Juist omdat EU-regelgeving moeilijk lijkt, kan de ontwikkeling van uniforme Europese labels en handvesten voor de filantropische sector een rol spelen. We weten uit andere sectoren hoe krachtig keurmerken kunnen zijn. Ze hebben niet alleen een collectief stimulerend effect, maar fungeren ook als legitimerende (en, omgekeerd, de-legitimerende) instrumenten. Wat als Europese filantropische netwerken een uniek Europees label op het gebied van gendergelijkheid en diversiteit zouden toekennen aan hun leden?

We zijn ons ervan bewust dat het opzetten van dergelijke veelzijdige maatregelen tijd kost. We zijn echter ook van mening dat een verschuiving naar meer gendergelijkheid en diversiteit voor de sector cruciaal is voor haar samenhang en legitimiteit, terwijl we blijven streven naar meer sociale rechtvaardigheid en inclusie.

Maja Spanu is hoofd Kennis & Internationalize Zaken bij Fondation de France

E-mail: mspanu@fdf.org

Twitter: @MajaSpanu

Axelle Davezac is CEO bij Fondation de France

E-mail: adavezac@fdf.org

Twitter: @AxelleDavezac

Met dank aan Suzette de Boer, coördinator Buitenland van Filantropie Platform DDB.