

HOOFDSTUK 8

Positieve discriminatie

Vergt het wegwerken van de ongelijke behandeling onredelijk veel tijd, dan zijn maatregelen van positieve discriminatie verantwoord als andere niet-discriminerende maatregelen niet helpen, als ze proportioneel en tijdelijk zijn, en als ze geleidelijk aan worden afgebouwd naarmate het doel nadert. Hetzelfde geldt voor het instellen van quota.

Een persoonlijke ervaring

Women in Law for Leadership, een initiatief dat wordt getrokken door vrouwelijke advocaten die vennoot zijn in grote Brusselse kantoren, organiseerde in het najaar van 2013 een debat en ik stelde in dat kader voor om een quotum in te voeren voor het vennotenbestand in advocatenkantoren. Het streefcijfer zou zijn om op korte termijn te bereiken dat de helft van de vennoten vrouwen zijn. De argumenten die ik daarvoor gebruikte, zijn in dit boek al uitgebreid aan bod gekomen. Vrouwen vormen de helft van de studenten die hun rechtenstudies met succes afwerken, en moeten wat hun resultaten en kennis van het recht betreft, niet voor de mannen onderdoen. Advocatenkantoren, die naar de beste studenten hengelen, vinden dus evenveel goede vrouwelijke als mannelijke stagiairs. Bovendien mogen we niet uit het oog verliezen dat advocatenkantoren actief deelnemen aan de tewerkstellingsfora die de universiteiten voor masterstudenten organiseren. Daar maken ze de studenten, nog voordat die hun diploma hebben behaald, al warm voor de balie en het werk in een groot advocatenkantoor. De juristen in spe horen altijd opnieuw hetzelfde verhaal: interessant werk, internationaal, meertalig, reizen, een mooi inkomen en de mogelijkheid om na zeven tot twaalf jaar door te groeien tot partner of vennoot. In hun discours maken de kantoren geen onderscheid tussen mannen en vrouwen. Er is geen enkele indicatie dat vrouwelijke advocaten het niet kunnen maken. Maar als de studenten zouden nagaan hoeveel vrouwelijke partners de advocatenkantoren tellen, dan luidt het

antwoord: bitter weinig. Dat is niet te wijten aan een gebrek aan openheid, want veel kantoren voeren een positief actiebeleid voor diversiteit en uitgesproken gendergelijkheid. Ze nemen tal van maatregelen om hun vrouwelijke medewerkers aan boord te houden, maar slagen er toch niet echt in. Daar zijn veel redenen voor. Wij overlopen hier de voornaamste.

Het werk in een advocatenkantoor is zwaar voor de jonge advocaat: lange werkdagen, nachtwerk, reizen, onzekerheid over vakantie ... Vrouwelijke stagiaires vrezen dat ze dat niet kunnen volhouden als ze een gezin willen stichten. Zal hun levenspartner aanvaarden dat ze zoveel tijd moeten besteden aan hun baan? Zullen ze allebei actief een carrière kunnen uitbouwen? Hoe kunnen ze dat werk combineren met de zorg voor kinderen? Ook hier blijft het klassieke rollenpatroon onbewust doorwegen. Voeg daar nog de perceptie bij dat vrouwelijke partners harde, ijzeren dames zijn en het is meteen duidelijk waarom het aantal vrouwelijke partners beperkt is. Nogtans werken veel vrouwelijke partners deeltijds of slagen ze erin om, dankzij de steun van hun levenspartner of een doorgedreven en efficiënt timemanagement, een voltijdse advocatenpraktijk te combineren met het gezin. En vrouwelijke vennoten zijn heus niet harder of onmogelijker dan hun mannelijke collega's.

Mijn voorstel om kantoren te verplichten een stap in de richting van de vrouwelijke advocaten te zetten en zo de uitstekende vrouwelijke advocaten te behouden, kreeg tegenwind op het debat in 2013. Niet alleen van de mannen, maar ook van de vrouwelijke advocaten en dat vanwege verschillende redenen. De mannelijke advocaten voerden aan dat dit discriminatie was van de goede mannelijke advocaten – alsof de decennialange achterstelling van vrouwen dat niet is – en dat al veel andere, minder verregaande maatregelen in de praktijk al voor verbetering hadden gezorgd. De vrouwen vonden mijn voorstel stigmatiserend, want het zou de indruk wekken dat ze alleen vennoot werden omwille van het quotum en niet vanwege hun kwaliteiten.

Jammer genoeg weerleggen de cijfers het argument dat er al veel is gebeurd en er al voldoende maatregelen zijn. Veel kantoren hebben alleen mannelijke vennoten en in andere kantoren vormen de vrouwelijke vennoten een kleine minderheid. En het ziet er niet naar uit dat dit zal verbeteren, ondanks de vele, mooie beloftes en

de verschillende actieplannen die de kantoren uitrollen. Jonge vrouwelijke advocaten ervaren te vaak dat het gebrek aan een vrouwelijk rolmodel bij de vennoten hun overtuiging sterkt dat het advocatenberoep niet combineerbaar is met het gezin dat ze eventueel willen stichten. Als ze dan toch kinderen krijgen, durven ze vaak niet voor te stellen om deeltijds te werken uit vrees dat het kantoor dat als een gebrek aan ambitie zal ervaren, wat hun kansen op doorstroming vermindert.

Dit kan worden opgelost door een hele reeks van maatregelen in te voeren die, om stigmatisering tegen te gaan, zonder onderscheid voor mannen en vrouwen moeten gelden. Dergelijke maatregelen zijn onder andere deeltijds vennoot worden, thuiswerken met toegang tot de server van kantoor en medewerkers aanwerven die in de eerste plaats werken voor de vennoot die minder kan komen zodat die voldoende ondersteuning heeft voor de afhandeling van de dossiers.

Natuurlijk moet ook de omgeving van de vrouwelijke advocaat bereid zijn om haar toe te laten haar loopbaan verder uit te bouwen en haar daarin te steunen. Dat betekent in de eerste plaats dat haar man mee de verantwoordelijkheid voor het gezin opneemt, maar ook dat haar directe familie aanvaardt dat ze aan haar loopbaan werkt en dat die geen obstakel hoeft te vormen voor de carrière van haar man. Gebeurt dat niet, dan zullen schuldgevoelens de bovenhand halen (zie hoofdstuk 3) en zijn alle pogingen van het kantoor om haar te helpen nutteloos.

Het argument dat een quotum de goede mannelijke medewerkers benadeelt, is vanuit de positie van de hedendaagse man een terecht argument. Maar er moet een onderscheid worden gemaakt tussen maatregelen die bij gelijke kandidaturen de mannelijke kandidaat uitsluiten enkel en alleen omdat hij man is, en algemene regels die zijn bedoeld om de aanwezigheid van vrouwen te bewerkstelligen, zoals quota. De eerste maatregelen strijden met het beginsel van de gelijke behandeling van man en vrouw, dat in beide richtingen werkt.⁵⁰ De tweede reeks van maatregelen is erop gericht een bestaande discriminatie ongedaan te maken. Het Handvest van

50 Dit wordt bevestigd door het Hof van Justitie: aldus in zijn arrest van 17 oktober 1995 inz. Kalanke t. Bremen.