

# Gelijke vertegenwoordiging van vrouwen

Een kleine juridische analyse – en iets over communicatie tussen rechters

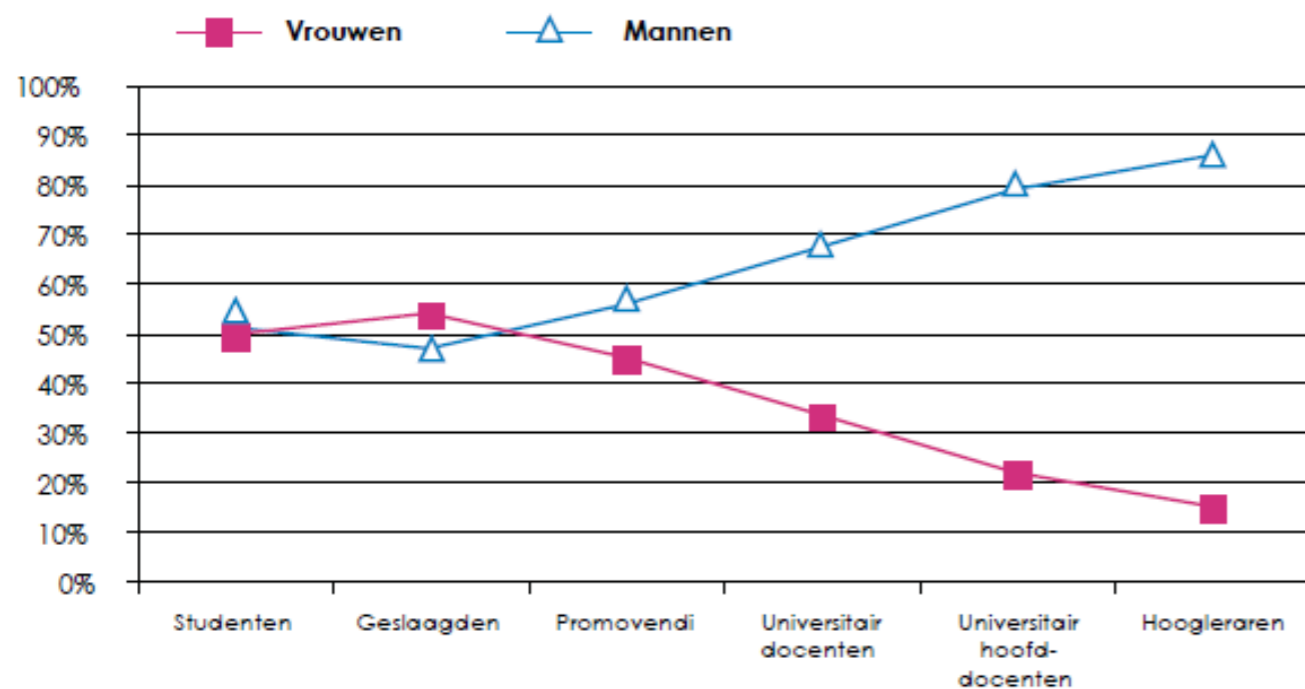
**Prof. mr. J.H. (Janneke) Gerards**

**Vrouwen in de Spotlight**

8 maart 2013

# Het probleem is bekend...

Man-vrouwverdeling bij ingeschreven studenten, geslaagden, promovendi, universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren, ultimo 2011



Bronnen: Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2012; Emancipatiemonitor CBS 2012

Tabel 3.4

Aandeel vrouwen in hogere en wetenschappelijke beroepen en in management, naar bedrijfstak, werkzame beroepsbevolking van 20-64 jaar, 2010 (in absolute aantallen x 1000 en in procenten)

	totaal		w.o. hogere en wetenschappelijke beroepen		w.o. managers	
	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)	totaal (x 1000)	aandeel vrouwen (%)
bedrijfsleven	4394	31	1093	26	55	15
landbouw en visserij	165	27	.	.	.	.
industrie en bouwnijverheid	1316	17	206	18	.	.
commerciële dienstverlening	2912	38	880	28	41	18
niet commerciële dienstverlening	2645	66	1224	59	75	40
openbaar bestuur	540	39	236	38	30	26
onderwijs	543	62	445	62	16	40
gezondheids- en welzijnszorg	1256	81	434	71	22	60
cultuur en overige dienstverlening	306	57	109	45	.	.
totaal <sup>a</sup>	7200	44	2367	43	133	29

a Inclusief overige bedrijfstakken en onbekend.

Bron: CBS (Enquête beroepsbevolking '10)

## De oplossing ook...?

- **Veel 'zacht' beleid → zelfregulering**
  - Nederland: Charter 'Talent naar de top'



- **Moet het harder? → voorkeursbeleid / quotamaatregelen**
  - Nederland: manifest Woman Capital wil quota voor vrouwen in raden van bestuur
  - Europees Commissaris Reding wil (misschien) quota voor raden van bestuur

**WOMAN**  
CAPITAL

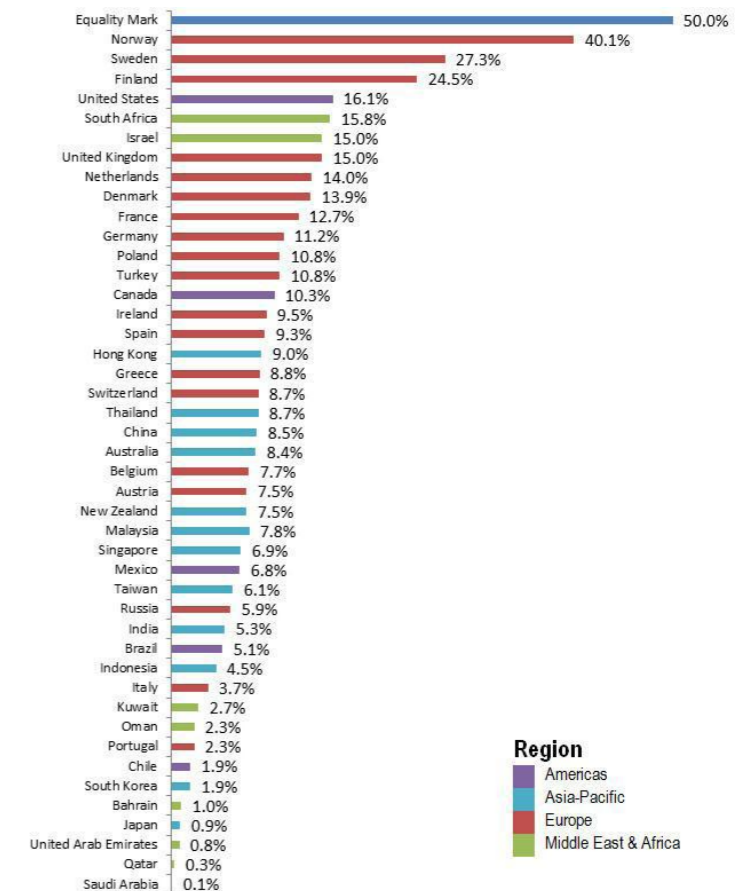
# Een succesvol voorbeeld – Noorwegen

## Wettelijke regeling sinds 2004

- beursgenoteerde bedrijven + overheidsondernemingen
- ieder geslacht voor tenminste 40% vertegenwoordigd
- op straffe van ontbinding en liquidatie onderneming

## Resultaten

- aantal vrouwen toegenomen tot 40%
- buitenlandse investeerders niet weggebleven
- geen economische teruggang
- genoeg gekwalificeerde vrouwen beschikbaar
- vluchtgedrag: NV's soms omgezet in BV's



Bron: J. F. Corkery and Madeline Taylor. (2012) "The gender gap: A quota for women on the board" quotas on boards, quotas for women, board diversity, directors, corporate governance, director selection, diversity, gender, gender diversity, women,, .  
<http://epublications.bond.edu.au/cgej/27>

Maar toch...

DISCRIMINATION  
Of Any Kind  
IS WRONG

# Formele gelijkheid



**Iedereen mag meedoen**

**Gelijke startpositie**

## Formele gelijkheid



**Formele gelijkheid kan materieel  
ongelijk resultaat opleveren!**

# Hoe werkt dat op de arbeidsmarkt?

## Formele gelijkheid = uitbannen van belemmeringen voor deelname aan de arbeidsmarkt voor vrouwen

- geen automatisch ontslag bij huwelijk
- geen achterstelling wegens bevalling of kinderopvang
- gelijke toegang tot opleidingen en cursussen
- gelijke beloning voor gelijk werk

Dus: vrouwen en mannen worden volledig gelijk behandeld, geen achterstelling van welke groep dan ook

**Resultaat:** door allerlei oorzaken (sociaal, persoonlijk, biologisch, cultureel) nog steeds verschillen in vertegenwoordiging van vrouwen



## Materiële gelijkheid = gelijkheid in resultaat



# Hoe werkt dat op de arbeidsmarkt?

## Gelijkheid in resultaat = streven naar gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt

- 'bij gelijke kwalificaties geven wij de voorkeur aan een vrouw'
- quotumregelingen en streefcijfers: selectie van vrouwen (in plaats van mannen) tot gelijke vertegenwoordiging is bereikt
- reserveren van bepaalde posities voor vrouwen (denk aan het creëren van speciale hoogleraarsposities voor vrouwen)

Dus: bijzondere positie toekennen aan vrouwen met als doel gelijke vertegenwoordiging te bereiken – positieve actie, voorkeursbeleid, positieve discriminatie

**Resultaat:** achterstellen van mannen, maar uiteindelijk gelijke vertegenwoordiging van vrouwen

## Tussenpositie: gelijkheid van kansen

- Gelijk vertrekken aan de startlijn is niet genoeg
- Niemand mag 'vals spelen': iedereen moet gelijke kans hebben
- Creëren van gelijke voorwaarden om resultaten te behalen
- Nog steeds enige ongelijkheid / verschillen in resultaat, maar niet meer sterk



# Hoe werkt dat op de arbeidsmarkt?

## Gelijkheid van kansen = vergroten van kansen op effectieve deelname aan de arbeidsmarkt

- extra opleidingsplaatsen voor vrouwen
- voorrang voor vrouwen bij kinderopvangplaatsen
- vrouwen uitdrukkelijk uitnodigen te solliciteren
- meer vrouwen in selectiecommissies

Dus: soms bijzondere positie toekennen aan vrouwen (voorkeursbeleid, positieve actie), maar uitsluitend om hen in een gelijke, faire startpositie te brengen als mannen

**Resultaat:** enige achterstelling van mannen, grotere vertegenwoordiging van vrouwen, minder ongelijkheid op de arbeidsmarkt

## Hoe denken rechters hierover?

- **CEDAW-comite** – toezichhoudend comite voor het Internationaal verdrag tot uitbanning van discriminatie jegens vrouwen (VN 1979, CEDAW)
- **Human Rights Committee** – toezichhoudend comite voor het Internationaal verdrag voor de burger- en politieke rechten (VN 1966, IVBPR)
- **Hof van Justitie van de Europese Unie**



# CEDAW – plicht tot materiële gelijkheid

## General recommendation No. 25 (2004)

4. States parties to the Convention are under a legal obligation ... to ensure the development and advancement of women in order to **improve their position to one of ... de facto equality with men.**
8. ... It is not enough to guarantee women treatment that is identical to that of men. Rather, biological as well as socially and culturally constructed differences between women and men must be taken into account. **Under certain circumstances, non-identical treatment of women and men will be required** in order to address such differences. Pursuit of the goal of substantive equality also calls for an effective strategy aimed at overcoming underrepresentation of women and a redistribution of resources and power between men and women.
24. ... the Committee considers that **States parties are obliged to adopt and implement temporary special measures** ... if such measures can be shown to be necessary and appropriate **in order to accelerate the achievement of the overall, or a specific goal of, women's de facto or substantive equality.**

## HvJ EU – afwijzing gelijkheid in resultaat

**Richtlijn 76/207:** uitzondering op vereiste van gelijke behandeling als het gaat om voorkeursbeleid op de arbeidsmarkt

### HvJ EU in *Kalanke* (1994)

21. ... artikel 2, lid 4, [behelst] een afwijking van een in de richtlijn neergelegd individueel recht, [en moet derhalve] strikt ... worden uitgelegd
22. Een nationale regeling die vrouwen bij aanstellingen of promoties absoluut en onvoorwaardelijk voorrang verleent, **gaat verder dan een bevordering van gelijke kansen** en overschrijdt de grenzen van de in ... de richtlijn voorziene uitzondering.

# HvJ EU – gelijke kansen

## Wel acceptabel

- Reserveren van opleidingsplaatsen
- Voorrang geven bij plaatsen voor kinderopvang
- Regelingen waarbij vrouwen de voorkeur krijgen, maar mannen en vrouwen wel helemaal gelijk worden beoordeeld en gelijke kansen hebben gekregen op een functie

## Niet acceptabel

- Absolute regel voor voorrang bij gelijke kwalificaties of geschiktheid zonder individuele beoordeling
- Streefcijfers en quota die vrouwen automatisch voorrang geven
- Reserveren van arbeidsmarktplaatsen voor vrouwen



# Human Rights Committee – diversiteit

**Uitgangspunt: gelijkheid van resultaat is geen streven in zichzelf**

**Belangrijker: gevarieerde/diverse samenstelling** van commissies, raden etc. leidt tot kwalitatief betere besluitvorming en minder sterke bias

*Jacobs t. België* (2005) – van 11 leden van Raad voor Justitie moeten er tenminste 4 vertegenwoordigers van het mannelijke dan wel het vrouwelijke geslacht zijn → quotumregeling!

## HRC - diversiteit

9.4 ...The aim in this case is to increase the representation of and participation by women in the various advisory bodies in view of the very low numbers of women found there. ... In the present case, it appears to the Committee that a body such as the High Council of Justice could legitimately be perceived as **requiring the incorporation of perspectives beyond one of juridical expertise only**. Indeed, given the responsibilities of the judiciary, the promotion of an awareness of gender-relevant issues relating to the application of law, **could well be understood as requiring that perspective to be included in a body involved in judicial appointments**. Accordingly, the Committee cannot conclude that the requirement is not objective and reasonably justifiable. ...

→ **Streefcijfers / quotaregelingen kunnen toelaatbaar / wenselijk zijn als daarmee wordt bijgedragen aan betere besluitvorming**

## Hoe verhoudt dit zich tot elkaar?

- **CEDAW**: Nederland moet maatregelen treffen om gelijke vertegenwoordiging van vrouwen te bewerkstelligen
- **HvJ EU**: Nederland mag alleen maatregelen treffen die gelijke kansen bevorderen en mannen niet te veel benadelen
- **HRC**: Nederland mag streefcijfers / quota invoeren als die bijdragen aan descriptieve representatie, diversiteit en kwalitatief betere besluitvorming

**Pluralisme – geen coordinatie en communicatie op internationaal en Europees niveau**

**Potentieel conflicterende eisen!**

# Wat moeten we daar nu mee?

- **Maatregelen gericht op gelijkheid van kansen altijd toelaatbaar**
  - Samenstelling benoemingscommissies
  - Training van managers / bestuurders
- **Quota / streefcijfers kunnen (misschien) onder zeer strikte voorwaarden**
  - Niet richten op gelijkheid in resultaat als doel in zichzelf, maar op **diversiteit** → aantonen dat er objectieve redenen zijn waarom het goed is als verschillende geslachten in gremia / raden / functiegroepen evenredig zijn vertegenwoordigd
  - Symmetrisch beleid → **genderneutraal** quotum, bijv. beide geslachten moeten tenminste voor 40% zijn vertegenwoordigd → minder benadelend voor ondergerepresenteerde groep, minder formele ongelijkheid
- (Communicatie tussen rechters verbeteren? → mooi toekomstbeeld en interessant onderzoeksobject, maar waarschijnlijk een illusie...)