

“Open je vizier en het aanbod van goede advocaten is groter dan je denkt”

“Het viel mij op dat de voorkant van het ABB voornamelijk wordt gesierd door blanke mannen van middelbare leeftijd. Hoe zijn jullie bij mij terechtgekomen?” Deze opmerking verraadt dat wij zijn aangeschoven bij iemand met een groot bewustzijn voor gelijke behandeling. Het Amsterdams Baliebulletin sprak met Stans Goudsmit, lid van het College voor de Rechten van de Mens over haar functie, haar carrière als vreemdelingenrechtadvocaat en de “mono culturele advocatuur”. Het College voor de Rechten van de Mens (“College”), niet te verwarren met het Europese Hof voor de Rechten van de Mens, heeft als taak het *belichten, bewaken en beschermen* van mensenrechten, het *bevorderen* van de naleving hiervan in de praktijk, beleid en wetgeving op dit gebied, en het vergroten van het bewustzijn van mensenrechten in Nederland. Als opvolger van de Commissie Gelijke Behandeling (“CGB”) behandelt het College daarnaast individuele discriminatieklachten.

Door: Floor May en Lilly Geerdes-Klymowsky

Stans heeft een interessante loopbaan met als rode draad het opkomen voor kwetsbare of zelfs stemloze mensen in de samenleving. Stans studeerde Rechtsgeleerdheid en Rechtsfilosofie aan de UvA. Beide bewuste keuzes: het menselijke aspect, maar ook de logica spraken Stans aan. Daarnaast volgde ze enkele vakken in de Politicologie. Na haar afstuderen is Stans aan de slag gegaan bij het juridisch bureau van Vluchtelingenwerk Nederland. Zij adviseerde daar onder meer advocaten die asielkwesties behandelden. Nadien werkte Stans enkele jaren als eindredacteur voor het tijdschrift Migrantenrecht. In beide functies fungeerde Stans als vraagbaak voor advocaten. Vanuit daar ontstond de wens om zelf zaken te gaan behandelen. *“Ik dacht vaak: Geef hier die zaak!”*

Een logische vervolgstap was een carrière als advocaat. Stans koos voor het kantoor Everaert Advocaten te Amsterdam, bij welk kantoor zij zich specialiseerde in het reguliere vreemdelingenrecht. *“Ik behandelde zaken van mensen die naar Nederland komen zonder op de vlucht te zijn voor een bepaald gevaar, maar bijvoorbeeld voor het vergroten van hun arbeidskansen of gezinshereniging.”*

In eerste instantie heeft Stans ook asielrecht gedaan. Vooral de situatie in de gevangenis op Schiphol, waar mensen worden vastgezet die uitgezet worden, ging haar zeer aan het hart. *“Het opsluiten van deze mensen voelde inhumain, ze werden vastgezet terwijl zij geen misdaden hadden gepleegd.”* Deze wijze van uitzetting verbaast Stans tot op de dag van vandaag, los van de humanitaire redenen, omdat de meeste mensen die hier asiel aanvragen hoogopgeleid zijn. *“Ik vind het onbegrijpelijk dat Nederland het potentieel niet benut juist nu uit onderzoek is gebleken dat in 2015 de vergrijzing zo ver zal zijn dat we weer opnieuw op zoek zullen moeten gaan naar gastarbeiders, zoals destijds in de jaren ‘70.”*

De dynamiek en de diversiteit van zaken binnen de advocatuur vormden voor Stans een enorme pré. Zij kijkt dan ook vol lof terug op haar loopbaan als advocaat. *“Het is een prachtig mooi beroep. Ik kreeg op één dag de hele wereld langs mijn bureau: rijk, arm, blank, donker, gesluierd en modern. Ook de verscheidenheid aan werkzaamheden beviel mij goed. Aan de ene kant het menselijke en aan de andere kant het juridisch technische aspect. Vooral het spel – als ik dat zo oneerbiedig mag zeggen – tijdens een zitting trok mij heel erg. Het gevoel wanneer je een dossier zo goed in je hoofd hebt dat je scherp uit de hoek kunt komen en overal een antwoord op hebt, dat gaf een enorme kick. Als het goed ging natuurlijk.”*

Toch verliet een enthousiaste Stans uiteindelijk de advocatuur. *“Hoewel ik de advocatuur wel mis, waren er wel dingen die mij tegenstonden aan mijn werk in de advocatuur. Het werd te stressvol met twee jonge kinderen en een enorme reistijd. Daarnaast was ik,*



Stans Goudsmit.

nadat ik mij 15 jaar had toegespitst op het vreemdelingenrecht, benieuwd naar wat er nog meer speelde in de wereld. Toen mij uiteindelijk voor de tweede keer het aanbod werd gedaan om toe te treden tot de maatschap en ik dit aanbod voor de tweede keer afsloeg, besefte ik dat ik iets anders moest gaan doen.”

Dat “iets anders” werd uiteindelijk Commissielid bij de CGB, waar zij naast haar werk als advocaat al als plaatsvervanger werkte. *“Ik heb hiervoor gekozen omdat dit een ander rechtsgebied was en voor mij was het ook een soort logische vervolmaking van de cirkel: ik heb bij een belangenorganisatie gewerkt, ik*

ben individuele belangenbehartiger geweest en nu zit ik aan de andere kant van de tafel. Het trok mij om ook vanuit dit perspectief aan de zaak te werken. Dat ik niet meer de hele dag door cliënten gebeld wordt is een aangename bijkomstigheid. Ik moest daar wel aan wennen. In het begin vroeg ik mij herhaaldelijk af of mijn telefoon het wel deed.”

Tot eind 2012 werkte Stans voor de CGB. De hoofdtaak van de CGB was het beoordelen van discriminatieklachten. “Een soort rechtbank dus, maar laagdrempeliger. Bij de CGB miste ik soms wel de dynamiek van de buitenwereld. Dit veranderde toen we het College werden. Ons takenpakket en dus ook mijn werkzaamheden werden hierdoor uitgebreid. Bij de CGB hield ik mij alleen bezig met gelijke behandeling en individuele klachtenbehandeling. Als lid van het College houd ik mij bezig met het beschermen van alle mensenrechten in Nederland, waaronder ook de individuele klachtenbehandeling. Met betrekking tot andere mensenrechten doen we onderzoek, al dan niet ‘in het veld’, en nemen we deel aan debatten. Daarnaast adviseren we de overheid en het parlement op gebied van beleid en wetgeving zodat de mensenrechten worden nageleefd en bevorderd.”

Een groot deel van haar tijd besteedt Stans aan zittingen in verzoeken tot gelijke behandeling. “Deze zittingen zijn bevredigend, vooral als het probleem minnelijk kan worden opgelost. Het College onderzoekt dan of de partijen, gezien de omstandigheden van het geval, het meest gebaat zijn bij een oordeel of dat we hen met elkaar in gesprek kunnen laten komen.”

Stans legt uit hoe de individuele klachtenbehandeling in zijn werk gaat. “Een klager kan schriftelijk een klacht indienen die raakt aan de gelijke behandeling in bijvoorbeeld woon-, werk- of studiesituaties. De verweerder krijgt de mogelijkheid schriftelijk te reageren. Daarna vindt er een zitting plaats. Procesvertegenwoordiging is niet verplicht, maar komt wel voor.”

De bewijslast bij verzoeken tot gelijke behandeling is anders dan in het gewone (civiele) recht. De klager moet feiten aantonen die onderscheid kunnen doen vermoeden. Als dat vermoeden er is, dan is het aan verweerder om dat te weerleggen. “Die lagere bewijsdrempel is er omdat discriminatie vaak iets onderhuids, en niet iets openlijks is, en dus moeilijk te bewijzen is.”

Als een zaak niet minnelijk kan worden opgelost, dan geeft het College een oordeel. Dit oordeel is niet bindend, maar wordt volgens Stans in 77 procent van de gevallen wel opgevolgd. Het College belt vier weken nadat het oordeel is gegeven met de desbetreffende partijen om te horen hoe een zaak is verlopen.

Klagers vinden het College volgens Stans vaak vanzelf. “Wij zijn goed vindbaar via internet en proberen ons ook bekend te maken en ons te profileren. Juist op gebieden waarvan wij denken dat men met discriminatie te maken zou kunnen krijgen. Zo hebben we onlangs een campagne gevoerd over zwangerschapsdiscriminatie, die ontzettend veel reacties heeft opgeleverd. Hieruit kwam naar voren dat 45 procent van de vrouwen die ooit

zwanger is geweest te maken heeft gehad met iets waarvan wij op het eerste gezicht zouden kunnen vaststellen dat sprake is van onderscheid op grond van geslacht. Veel potentiële werkgevers vragen bijvoorbeeld aan de vrouwelijke sollicitant of zij een kinderwens heeft. Mannelijke sollicitanten wordt hier niet naar gevraagd. Dit geeft op zich al onderscheid op grond van geslacht aan. Als de sollicitant vervolgens antwoordt dat zij kinderen wenst, is dat in sommige gevallen een reden om haar niet aan te nemen. Als de sollicitant deze vraag niet wil beantwoorden, wat haar goed recht is, dan kan dit ook een reden zijn om haar niet aan te nemen omdat – aldus de werkgever – het niet beantwoorden van de vraag een vertrouwensbreuk oplevert. Daarnaast kan de kinderwens of een zwangerschap reden zijn voor de werkgever om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen of geen overeenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Ook kan een vrouwelijke werknemer na haar verlof te maken krijgen met een afname van taken en/of bevoegdheden, of zelfs met een andere – veelal lagere – functie, zonder dat hierover vooraf overleg is gevoerd. Opmerkelijk is dat het aantal vragen over zwangerschapsdiscriminatie de laatste tijd is verviervoudigd, wellicht naar aanleiding van de campagne. Mensen zijn zich hiervan meer bewust.”

In de juridische sector wordt niet veel geklaagd over (on)gelijke behandeling, althans niet bij het College. Enige tijd geleden was er wel een vrouw die raadsheer bij de Hoge Raad wilde worden.¹ Nadat zij stage had gelopen bij de Hoge Raad, werd zij voor de functie afgewezen. Volgens haar werd hier onderscheid gemaakt op grond van geslacht. De Hoge Raad verweerde zich en stelde dat de vrouw was afgewezen op toegestane (kwalitatieve) gronden. Daarbij benadrukte de Hoge Raad dat hij juist graag een vrouwelijke raadsheer zou hebben gehad. Het College oordeelde dat de afwijzing niet geschiedde op grond van geslacht. In een andere zaak werd een sollicitant de functie van waarnemend griffier geweigerd vanwege het dragen van een hoofddoek. De Commissie achtte het doel achter de

“Het aantal vragen over zwangerschapsdiscriminatie is de laatste tijd verviervoudigd. Mensen zijn zich hiervan meer bewust.”



Zitting van het College voor de Rechten van de Mens.

afwijzing – te weten de kledingis waarmee getracht wordt uitdrukking te geven aan de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de rechterlijke macht – legitiem en aan discriminatie vreemd, maar oordeelde tegelijkertijd dat het uitsluiten van *alle* sollicitanten met een hoofddoek te zwaar was. Gelet op de aard van de functie van waarnemend griffier oordeelde de Commissie toepassing van de kledingis in dit geval niet noodzakelijk is. Ook vanuit de advocatuur krijgt het College maar weinig klachten. Wel speelde er onlangs een leeftijds kwestie.² Een man van 74 jaar wilde advocaat worden en had daarvoor

1 Oordeelnummer 2012-189.

2 Oordeelnummer 2012-196.

3 Oordeelnummer 2011-96.

4 Voor de liefhebber: deze oordelen zijn na te lezen op de website van het college, <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen>

“Er is in de advocatuur een enorm gebrek aan diversiteit”

een buitenpatroon gevonden. De plaatselijke Orde wilde de benodigde toestemming echter niet geven, omdat eraan getwijfeld werd of de man vanwege zijn hoge leeftijd nog wel kwalitatief goed werk zou kunnen leveren en of hij wel naar zijn veel jongere patroon zou luisteren. Het College oordeelde dat dit onderscheid op grond van leeftijd opleverde. Er is, anders dan bij de rechterlijke macht, geen leeftijdsgrens opgenomen in de toepasselijke regelingen en er zijn minder vergaande middelen om de kwaliteit te bewaken, dus leeftijd mag niet een van de selectiecriteria zijn. Overigens loopt een en ander toch anders af: meneer is uiteindelijk uit de advocatuur gestapt. Een secretaresse van een advocatenkantoor

die zich na een misstapje met een van de partners (seksueel) geïntimideerd voelde en zich beklaagde over de voortzetting van haar contract voor bepaalde in plaats van onbepaalde tijd heeft bij de (indertijd) Commissie bot gevangen.³ De Commissie oordeelde dat niet is gebleken dat de partner met wie zij een affaire had en/of het advocatenkantoor waar zij werkte haar (seksueel) heeft geïntimideerd of discriminatoir heeft bejegend op grond van haar geslacht. Volgens de Commissie is evenmin komen vast te staan dat het advocatenkantoor onvoldoende zorg heeft gedragen voor een discriminatievrije werkvloer en/of onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de beëindiging van de arbeidsverhouding.⁴

Waarom er zo weinig geklaagd wordt in de juridische sector is niet duidelijk. Volgens Stans kan het zo zijn dat de weg naar het College niet wordt gevonden omdat advocaten geen zin hebben in de exposure. Het bevreedt Stans echter wel. *“De advocatuur is toch een behoorlijk gesloten gemeenschap, die een monoculturele bedrijfscultuur kent: men is overwegend blank en man. Er is een enorm gebrek aan diversiteit.”*

Deze cultuur betekent ook dat mannen nog altijd een streepje voor hebben op de arbeidsmarkt. *“Er is nog steeds een onverklaarbare discrepantie tussen de lonen van mannen en vrouwen. Meer dan tien procent. Het schijnt dat mannen hoger inzetten en beter onderhandelen. Maar je kunt je afvragen*

vooroordelen en stereotyperingen af te komen. Veel belangrijker is dat we ons er bewust van zijn, dat we ermee rekening houden bij sollicitatiegesprekken en daarna bij beslissingen over medewerkerschap en toetreding tot de maatschap. Duidelijke selectiecriteria kunnen hierbij helpen. Dit lijkt logisch, maar wij maken heel vaak mee dat selectiecriteria bijvoorbeeld niet op papier staan ofgaandeweg veranderen om zo toch bepaalde mensen uit te kunnen kiezen. Dit zijn veelal mensen die op de selecteurs lijken. Daardoor ontstaat een ‘soort zoekt soort’ cultuur, zoals je ook terugziet in de advocatuur. Dit geldt zeker in tijden van crisis. Het College heeft vorig jaar een training ontwikkeld, “Selecteren zonder vooroordelen. Voor de beste Match”, die HR-medewerkers hierin kan helpen.

“We moeten proberen van vooroordelen en stereotyperingen af te komen”

of mannen over het algemeen ook niet meer hebben om over te onderhandelen...”

Het doorbreken van deze monoculturele bedrijfscultuur begint volgens Stans bij een van de belangrijkste beginselen van het College: bewustwording. *“Werkgevers moeten zich ervan bewust zijn dat ze bij de werving en selectie en ook bij het vasthouden van werknemers gebruik maken van vooroordelen en stereotypering. Dat is aangeleerd. Ik denk ook niet dat we moeten proberen van die*

Het SCP heeft een paar jaar geleden een rapport uitgebracht, dat heette ‘Liever Mark dan Mohammed’. Kennelijk zijn wij in tijden van crisis geneigd om te kiezen voor wat we al kennen. Ik denk echter dat, wanneer we ons vizier open zetten en we zien dat iedereen andere kwaliteiten heeft, het aanbod van goede advocaten veel groter is dan je wellicht in eerste instantie denkt. Het is ook een gegeven dat als er sprake is van een gemêleerd gezelschap in het bedrijfsleven, het bedrijf beter functioneert. Daar zijn vele studies naar gedaan.”

Voor stagiaires en leidinggevendenden binnen de mono culturele advocatuur heeft Stans een heldere boodschap. *“De partner moet lef tonen om de mono culturele advocatuur te doorbreken. Als je als partner ziet dat je stagiair(e) lange dagen op kantoor is maar overwegend aan het duimendraaien is, stel dan voor dat hij/zij naar huis gaat, dat hij/zij andere activiteiten gaat ondernemen die goed zijn voor zijn/haar algemene ontwikkelingen. Workaholics mogen wat mij betreft tot diep in de nacht op kantoor blijven zitten, maar niet iedereen hoeft hetzelfde te zijn. Als advocaat-stagiair(e) kun je ook je steentje bijdragen. Als een bepaalde bedrijfscultuur je niet bevalt, schop er dan tegenaan!”*

Hoewel de carrière als Collegelid Stans erg goed bevalt, komt het einde hiervan langzaam in zicht. De benoeming van Collegen is tijdelijk, maximaal negen jaar. De benoeming van Stans is onlangs al met drie jaar verlengd en kan niet nogmaals verlengd worden. Ze overweegt dat daarom de tijd misschien rijp is om uit de eerder door haar genoemde cirkel te stappen of om er juist middenin te gaan staan. Vanwege een ernstige ziekte vorig jaar groeit het besef: *“Ik wil niet altijd op de top van mijn kunnen juridisch bezig zijn.”*

In welke hoedanigheid wij in de toekomst ook van Stans zullen mogen vernemen, wij kunnen er welhaast zeker van zijn dat Stans altijd midden in de samenleving zal blijven staan. *“Ik mis het directe contact met de mensen waar ik dit voor doe. Ik zit er dan ook aan te denken om uiteindelijk iets te doen met conflictbemiddeling. Daarin ben ik me nu aan het verdiepen, net als in het moestuineren...”* ■