

Eerste Legal Women Summer Session

‘Bedrijven met goede man-vrouw-verhouding zijn succesvoller’

De top van de advocatuur bestaat voornamelijk nog uit mannen. Vrouwen staan in de rij, maar volgens een expert zullen zij hun houding moeten bijstellen. ‘Mannen bieden niet vrijwillig hun stoel aan.’

Hedy Jak

Het *old boys network* krijgt er een concurrent bij: Legal Women. Dit platform voor vrouwelijke advocaten is ruim een halfjaar geleden opgezet door drie vrouwelijke juristen en heeft inmiddels al ruim zeshonderd leden op het online netwerk *LinkedIn*. Hierbij zijn kennisoverdracht, ervaringen uitwisselen en

contacten opdoen de voornaamste uitgangspunten.

Tijdens de eerste Legal Women Summer Session eind vorige maand bij Stibbe sprak Karen Harmsen, een van de initiatiefnemers en partner bij Stibbe, over het diversiteitsprobleem binnen de advocatuur. Volgens haar is bij de instroom van stagiaires en beginnend medewerkers een goede verdeling te zien tussen man-

nen en vrouwen en komt het diversiteitsprobleem pas later. ‘In het vierde of vijfde jaar ontstaat scheefgroei, omdat er dan veel vrouwen uitstromen. Dat is ook terug te zien in het aantal vrouwen aan de top. Dat is jammer, want uit recent onderzoek [van de Universiteit van Amsterdam en McKinsey & Company, red.] is gebleken dat bedrijven succesvoller zijn met een goede man-vrouwverhouding. Vrouwen

»



‘De algemene indruk is dat bedrijven buiten de advocatuur soepeler omgaan met parttime werken,’ vertelt Bregtje Groen, advocaat bij VMW Taxand Advocaten. ‘Ik heb twee kinderen en werk vier dagen in de week en dat is prima te combineren. Binnen de advocatuur is het vaak nog de mores om tot zes of zeven uur aanwezig te zijn, terwijl dat lastig is als er kinderen van de crèche moeten worden gehaald. Gelukkig is die traditionele houding nu langzamerhand wel aan het veranderen, omdat het nu eenmaal moeilijk is te combineren met het jonge ouderschap.’



Volgens Friederike van der Jagt (nu nog Van Doorne, per 1 november maakt zij de overstap naar Stibbe) is de gang naar de top voor mannen minder gecompliceerd. ‘Dat ligt genuanceerd, maar ik zie dat vrouwen elkaar soms tegenwerken. Dat er niet altijd even aardig wordt gereageerd op de prestaties van een collega. Ook onthouden vrouwen vetes bijzonder goed, terwijl mannen hun irritaties uitspreken en vervolgens een biertje drinken. In die zin gunnen mannen elkaar een succesvolle carrière, bij vrouwen is dat wat meer strijd. Mannen spreken ook directer over hun carrièrewensen. Vrouwen hopen dat hard werken en hun ambitie om te groeien zwijgend wordt opgemerkt.’



‘Bij ons op kantoor vragen we ons regelmatig af waarom veel vrouwelijke senior advocaten uitstromen en wat we eraan kunnen doen om hen te behouden,’ zegt Monique Bourquin (Van Diepen Van der Kroef). ‘Zoiets kan al in iets simpels als een exitgesprek zitten waarin je de vraag voorlegt waarom iemand weggaat. Hoewel het geen pasklare oplossing biedt, kun je daar wel lering uit trekken. Vrouwen hebben een toegevoegde waarde. Laatst kwamen mijn mannelijke collega’s er onderling niet uit. Ze vertoonden enorm haantjesgedrag. Door hen de vraag te stellen wat er moest gebeuren om het op te lossen, gingen de hakken uit het zand en hebben ze het bijgelegd.’

»

hebben een eigen visie en een aparte inbreng die waardevol is voor kantoren.’

Keynote speaker Karin Jironet, coach leiderschapsontwikkeling en auteur van het boek *De essentie van vrouwelijk leiderschap*, beaamt die opvatting. ‘In mijn ogen moeten vrouwen actiever bijdragen aan leidinggevende taken binnen organisaties. Laten we alleen niet de illusie hebben dat mannen aan de top vrijwillig hun stoel aanbieden. Dat zul je zelf moeten bewerkstelligen.’ Jironet pleit voor een persoonlijke ontwikkeling waarbij vrouwen zichzelf en hun capaciteiten leren kennen. Afgunst is een van de grootste valkuilen, stelt ze. ‘Als je daarin blijft hangen, maak je alles kapot. Vrouwen moeten leren hoe dat werkt, het is op kantoren aan de orde van de dag.’ Een advocaat uit het publiek kan daarover meepraten. ‘Ik wilde mijn zieke collega een kaart sturen en gaf deze aan een collega om op de post te doen. Later die dag informeerde ik of het was gelukt waarop ze antwoordde dat ze de kaart had weggegooid, omdat hij volgens haar niet aan zijn werk mocht denken. Achteraf heb ik alsnog een kaart gestuurd.’ Volgens Jironet de enige juiste reactie. ‘Volharding. Heel goed.’

DSB-curatoren:

‘Voorstel massaschade behelst meer’

Trudeke Sillevius Smitt

‘**M**assavordering bij faillissement sneller afhandelen,’ kopte het ministerie van Justitie op 14 juli jl. boven een persbericht. Daarin werd een wetsvoorstel aangekondigd dat wel speciaal leek te zijn geschreven om de afwikkeling van massaclaims in het DSB-faillissement te vergemakkelijken. Maar zo ligt het niet, vertellen DSB-bank curatoren Rutger Schimmelpenninck en Ben Knüppe. Schimmelpenninck: ‘Als we er in de DSB-zaak met de belangenorganisaties uitkomen, zullen we zeker samen met hen de afweging maken of we dankzij dit wetsvoorstel de verificatiestap bij de rechter-commissaris voor de desbetreffende vorderingen kunnen overslaan. Maar het voorstel bevat daarnaast allerlei andere technische verbeteringen van de Wet collectieve afwikkeling massaschade, die ook buiten faillissement van belang zijn.’ Knüppe: ‘Het voorstel bevat bijvoorbeeld een wettelijke grondslag voor de regiezing bij het Hof Amsterdam, voorafgaand aan de procedure tot verbindendverklaring. En het regelt dat andere rechters ook na verbindendverklaring, tijdens de opt-out periode, geen uitspraken mogen doen over claims die onder de massaschaderegeling vallen. Daarmee voorkom je tegenstrijdige uitspraken, wat bijvoorbeeld in de AandelenLease-affaire buitengewoon lastig bleek.’ Het voorstel met de vereen-

voudiging voor faillissementen ligt bij de Raad van State voor advies en is nog niet openbaar.

Prejudiciële vragen

Intussen is bij de Tweede Kamer al wel een ander voorstel aanhangig dat voor massaschade van belang is. Dit voorstel maakt het mogelijk dat een rechter prejudiciële vragen voorlegt aan de Hoge Raad in massaschadezaken (Kamerstukken 32612). Knüppe: ‘Het is bij de collectieve afwikkeling van massaclaims goed denkbaar dat partijen er niet uitkomen, omdat ze in het duister tasten over grote juridische vraagpunten. Een prejudiciële vraag kan dan uitkomst bieden.’ De mogelijkheid wordt ook ingevoerd voor andere zaken waarin rechtsvragen spelen die tegelijkertijd in talrijke vergelijkbare geschillen aan de orde zijn. Bij dat laatste valt te denken aan vergelijkbare zaken over nieuwe, nog niet uitgekristalliseerde wetgeving.

In het NJB verzuchtte Ton Hartlief onlangs dat de hoogtijdagen van de privaatrechtelijke wetgever achter ons liggen. Met name in het aansprakelijkheidsrecht kwam de (rechts)ontwikkeling na de invoering van het Nieuw BW in 1992 volgens Hartlief voornamelijk uit de Kazernestraat, in plaats van uit de politiek. Knüppe, lachend: ‘Ik kan het niet over de hele linie beoordelen. Maar wat het onderwerp massaclaims betreft heeft de praktijk in ieder geval niet te klagen.’

Berusting in Akzo-uitspraak

De Algemene Raad (AR) berust in de gevolgen van de Akzo-uitspraak voor advocaten in dienstbetrekking. Dat kwam eind juni tijdens het College van Afgevaardigden aan de orde. Tot nu toe heeft de uitspraak gevolgen op een beperkt rechtsgebied, namelijk Europese mededingingszaken. Aanpassing van regelgeving gaat niet lukken en de tweede optie – de advocaat in dienstbetrekking opheffen – is te ingrijpend voor deze groep, aldus de AR. Mocht de Akzo-uitspraak toch grotere gevolgen krijgen dan de AR nu voorziet, dan wordt de zaak opnieuw bezien.