

Dag stoere mannenwereld

Beroepsgroepen, ook de advocatuur, feminiseren. Maar waar zit hem de feminisering in en wat zijn de gevolgen?



Nathalie GlouDEMANS-Voogd

De instroom van vrouwen in de advocatuur neemt toe: in 2013 was 55 procent van de advocaat-stagiaires een vrouw. Maar het percentage vrouwen in de top van de piramide was begin 2014 15,6 en de laatste jaren is dat getal niet gegroeid. Toch ziet de Rabobank in haar *Cijfers & Trends* overzicht voor de advocatuur 2014/2015 een 'toenemende feminisering'. Feminiseert de advocatuur, na het onderwijs en de rechtspraak, inderdaad?

'Feminisering' is een sociologisch begrip. Het kan gaan om een toename van het aantal vrouwen in een sector van de samenleving. In dat opzicht valt te zeggen dat de advocatuur feminiseert; steeds meer vrouwen worden immers beëdigd. Heeft dat gevolgen?

De Franse sociologe Évelyne Sullerot zag in de jaren zestig bij beroepen waarin steeds meer vrouwen gingen werken een wetmatigheid: meer dames

leidt tot minder aanzien. 'Feminisering van een beroepsgroep' zou dan slaan op het verminderen van prestige door toename van het aantal vrouwen; de zogeheten Wet van Sullerot. Het is de vraag of deze wet ook opgaat in de advocatuur.

'Ik denk eerder dat het andersom is,' stelt onderwijs-consultant Barbara van Balen, die regelmatig publiceert over vrouwelijk talent. 'De status van een beroep gaat omlaag, dan gaan mannen weg en nemen vrouwen die plekken in.' Een cultuuromslag kan daarna snel gaan. 'Het omslagpunt ligt bij dertig tot veertig procent. Als dat punt bereikt is, komen er steeds meer vrouwen bij en wordt het moeilijk om mannen te vinden voor functies. Bij de rechterlijke macht en in het onderwijs is dit vol aan de gang. Het zou kunnen dat het in de advocatuur, met het imago van "snelle jongens", langer duurt.'

Ook Claartje Vinkenburg, universitair hoofddocent Diversiteit aan de Vrije Universiteit en consultant, denkt dat de Wet van Sullerot net zo goed andersom zou kunnen zijn. 'Maar is het erg als het aanzien zou dalen? En voor wie zou dat erg zijn? Als er lagere uurtarieven komen, of als de diensten laagdrempeliger worden is dat voor rechtzoekenden alleen maar goed.'

Onderzoek naar het aanzien van de advocatuur geeft niet het idee dat het vak minder 'stoer' zou zijn. Recent vroeg advocatenkantoor SPL-NTR aan 52 mensen hun mening over advocaten. Termen als 'vakman'(!), 'zelfgenoegzaam' en 'duur' vielen in de antwoorden. Dit beeld ligt in lijn met onderzoeken uit 2009 en 2006, toen de Rijksuniversiteit Groningen in opdracht van de Orde, respectievelijk Blauw Research onderzoek naar het imago van advocaten deed. De conclusies uit die enquêtes: mensen zien



advocaten als deskundige, arrogante en dure geldwolven.

Die gerichtheid op materieel succes die het publiek toeschrijft aan advocaten, past bij meer ‘masculiene’ culturen. Socioloog Geert Hofstede onderzocht de sociale en culturele rollen die mannen en vrouwen hebben in samenlevingen. Er zijn natuurlijk absolute verschillen tussen mannen en vrouwen. Toch beschouwt elke samenleving bepaalde vormen van gedrag, die niet meteen verband houden met voortplanting, als meer passend voor vrouwen of juist voor mannen. Voor die sociale en culturele rollen muntte Hofstede de termen ‘masculien’ en ‘feminien’. De rollen zijn relatief (een vrouw kan ook masculien zijn). Aan de hand van antwoorden op vragen in een groot aantal landen, die mannen en vrouwen consequent verschillend beantwoordden, kon Hofstede de zogeheten Masculiniteitsscore per land berekenen. Een samenleving wordt gezien als meer masculien als emotionele sekserollen duidelijk gescheiden zijn: mannen moeten assertief en hard zijn, moeten inkomen en promo-

Mensen zien advocaten als deskundige, arrogante en dure geldwolven

tiemans belangrijk vinden, terwijl vrouwen bescheiden en zacht moeten zijn en vooral gericht op de kwaliteit van het bestaan. Mannen moeten carrière maken; vrouwen mogen het, maar komen vaker in lagere beroepen terecht. In feminiene culturen overlappen de emotionele sekserollen elkaar juist. Vrouwen én mannen worden geacht bescheiden en teder te zijn en meer gericht op *quality of life*. Al dan niet carrière maken is een vrije keuze voor beide seksen en vrouwen werken vaker in hogere beroepen.

Nederland behoort tot de meest feminiene scorende landen. En buitenstaanders mogen de Nederlandse advo-

catuur dan mannelijke eigenschappen toedichten, er is ook onderzoek waaruit blijkt dat de advocatuur op sommige gebieden wel degelijk feminiseert. Uit onderzoek in 2014 van de Stichting Jonge Balie en Movir bijvoorbeeld naar het welbevinden bij eerste- tot zeventienjarige advocaten blijkt dat jongere advocaten steeds meer geven om de balans tussen werk en privé.

De feminisering uit zich ook in de trend naar steeds meer kleinere boetiekkantoren en eenpitters, zoals de Rabobank aanhaalt in de *Cijfers & Trends 2014*. In masculiene culturen wordt juist eerder gekozen voor grote organisaties, terwijl ‘klein maar fijn’ een gevleugeld motto van feminiene samenlevingen is.

Een toename van vrouwelijke waarden is dus wel te ontwaren in de advocatuur. Maar dat lijkt te resulteren in ‘horizontale segregatie’ zoals De Groot-van Leeuwen het noemt in haar onderzoek van 1997 naar feminisering van juridische beroepen. Bepaalde rechtsgebieden worden bevolkt door vrouwen; in andere werken vooral mannen. Zo zijn in de sociale advo-

catuur van oudsher vrouwen in de meerderheid. In 2014 lijkt deze tendens onverminderd groot, herkent ook Hans van Veggel, oud-deken van de Amsterdamse Orde: “De advocaat” of “de advocatuur” bestaat niet. Er is bijvoorbeeld een verschil tussen de sociale advocatuur en wat ik maar noem “grote mannenkantoren”. En dat is prima.’

Naast horizontale segregatie is verticale segregatie te bespeuren in de advocatuur. Vrouwen doen er langer over om partner te worden. Als ze het al worden, want een groot gedeelte haakt toch af na een paar jaar. Uit cijfers van de Orde blijkt dat van de 26- tot 40-jarigen die zich in 2013 van het tableau lieten schrappen bijna zeventig procent vrouw was. Jammer, want uit meerdere onderzoeken, onder andere van de Universiteit van Amsterdam en McKinsey & Company, blijkt dat gemengde teams het beter doen. Bovendien maken advocatenkantoren een aanzienlijke investering in de opleiding van advocaten. *Business wise* willen zij wellicht een groter ‘rendement’ op vrouwelijke advocaten krijgen.

Tweeverdieners

Kan de advocatuur zorgen voor een betere verdeling tussen mannen en vrouwen, ook aan de top van grotere kantoren? Onderzoeker en consultant Vinkenburg adviseert om de traditionele carrièrepaden eens nader tegen het licht te houden. ‘Als iemand goed werk levert, maar langer over het partnertraject doet vanwege kleine kinderen of mantelzorg, is dat dan erg?’ En kijk of het tijdverslindende netwerken, dat zo van belang leek voor de carrière in onderzoek van de VU in opdracht van de Orde uit 2007, wel echt belangrijk is. ‘Zit netwerken in de beoordelingscriteria? Of wordt het een soort mythe: “Dat is geen netwerker en dus geen partnermateriaal.” En worden mensen dan gestraft voor iets waar

“De advocaat” of “de advocatuur” bestaat niet.’

ze geen tijd voor willen of kunnen maken vanwege zorgtaken?’ Kantoren zouden advocaten ook kunnen helpen door netwerkbijeenkomsten niet aan de randen van de dag te organiseren. ‘Maak er een lunch van,’ stelt Vinkenburg voor.

Volgens de Orde hoeven er in elk geval geen regels over diversiteit van boven te worden opgelegd. ‘Wij voeren op dit moment geen extern beleid op het gebied van diversiteit,’ laat Hans Vogels, lid van de Algemene Raad met de portefeuille diversiteit, weten. ‘Het is aan kantoren zelf hoe ze dit willen invullen.’ Een van de succesverhalen op dat gebied is Boekel De Nerée, waar in 2014 elf van de vijftientig partners vrouw is; een score van maar liefst vierenveertig procent. Dat heeft volgens het kantoor volledig met de bedrijfscultuur te maken. ‘Vrouwen voelen zich aangetrokken door ons kantoor doordat zij zien dat zij hier dezelfde kansen krijgen als mannelijke

collega’s,’ laat communicatieadviseur Astrid van der Poel weten. ‘Het feit dat Boekel in de afgelopen twintig jaar drie vrouwelijke bestuursvoorzitters heeft gehad helpt daar zeker aan mee.’

Jonge advocaten van grotere kantoren – man en vrouw – lijken zelf eerder te kiezen voor een eigen, kleinere toko in plaats van de wortel van partnerschap achterna te blijven lopen. Dit komt volgens de Rabobank deels door reorganisatie en deels omdat de jonge advocaten een betere balans tussen werk en privé zoeken. Oud-deken Van Veggel: ‘Ik denk dat sommige vrouwen én mannen eerder kiezen voor de kwaliteit van leven en daardoor de voorkeur geven aan een klein kantoor. Bij kleinere kantoren is het veel gemakkelijker daarover afspraken te maken.’ Het is waarschijnlijk dus niet lang wachten meer op feminisering van de beroepsgroep, waarbij de advocatuur de feminiene waarden van gelijkheid tussen mannen en vrouwen en *quality of life* uit onze Nederlandse samenleving meer reflecteert. Mannen en vrouwen willen beiden carrière maken én zorgen, ziet ook Vinkenburg van de VU: ‘De wereld is niet van kostwinners of anderhalfverdieners, maar van tweeverdieners.’ <<

advertentie



Köster Advocaten is een ondernemend, ambitieus en no-nonsense advocatenkantoor met 25 advocaten.

 Köster advocaten

Werken bij Köster Advocaten betekent:

- ✓ werken voor (inter)nationale ondernemingen
- ✓ betrokken zijn bij onze cliënten
- ✓ de kwaliteitslat hoog leggen voor jezelf
- ✓ aandacht voor begeleiding en opleiding

Wij zoeken regelmatig betrokken en gedreven advocaten die passen in onze open en actiegerichte cultuur.

www.kadv.nl