

# Genderquota in de wetenschap, het bedrijfsleven en de rechterlijke macht in België

Eva Schandevyl, Alison E. Woodward, Elke Valgaeren en Machteld De Metsenaere

---

## ABSTRACT: Gender Quotas in Belgian Science, Business and Justice

Belgium is an early adapter of gender quotas to increase the presence of women in decision-making, as quotas for advisory councils and electoral politics date from the 1990's. The advisory commission regulations had effects for research and scientific bodies, while the boards of publically funded corporations recently came into view. Notwithstanding many attempts, gender quotas have not (yet) been introduced in the higher regions of the justice system. This article investigates the lively scene of debates on Belgian quotas and comparatively explores the process of adopting quotas in science, business and justice. It focuses on the intensity of the debates, the arguments constituting the debate and the main actors driving it. The analysis demonstrates rich variation with respect to these three elements, which points to the importance of nuanced and context specific analyses when implementation processes of quotas in various sectors are studied.

**KEYWORDS:** gender quotas, policy, science, business, judges

---

## 1. Inleiding

Positieve actie om de positie van vrouwen in alle vormen van besluitvorming te verbeteren, was vanaf het eerste Europees Actie Programma in 1982 een uitdrukkelijke ambitie van de Europese Unie (Council of the European Communities, 1982 en 1984). Met het derde actieplan van 1991-95 werden er zelfs expertcommissies opgericht om de situatie van vrouwen in de besluitvorming in diverse maatschappelijke sectoren (politiek, gezondheid, de rechterlijke macht) in kaart te brengen.

Binnen de EU ontpopte België zich tot een van de Europese koplopers wat betreft positieve actie in de overheid en in bedrijven. Het vizier was daarbij vanaf het begin breder dan enkel de politieke besluitvorming.

In het arsenaal van instrumenten voor positieve actie zijn quota het absolute kernwapen. Toen zachte maatregelen op politiek vlak weinig of geen impact leken te hebben, voerde België in 1994 als eerste Europees land een electorale quotawet in. Tegelijkertijd grepen de verschillende wetgevende niveaus in België in op andere aspecten van de politieke besluitvorming, zoals de samenstelling van adviesraden. Andere sectoren in de bestaande machtsstructuren bleven aanvankelijk buiten schot. De internationale feministische beweging hield de druk evenwel aan voor het verkrijgen van een betere vertegenwoordiging in de besluitvorming in een ruim scala aan sectoren. Het VN Peking Actieplatform van 1995 nam onder meer de doelstelling (G1) op dat lidstaten “maatregelen nemen om te zorgen voor gelijke toegang tot en volwaardige participatie van vrouwen in machtsstructuren en besluitvorming” (Verenigde Naties, 1995).

Quota zijn controversiële maatregelen, zelfs bij feministen (<http://www.quotaproject.org>). Tegenargumenten zijn dat ze indruisen tegen het gelijke-kansen-principe (omdat ze een zekere voorkeur voor vrouwen impliceren); dat ze ondemocratisch zijn (omdat de vrijheid van bijvoorbeeld kiezers beperkt wordt); dat ze de perceptie voeden dat vrouwen mandaten krijgen omwille van hun geslacht (en niet omwille van hun kunnen), wat vrouwen eerder schaadt dan baat; dat geslacht irrelevant is voor besluitvorming in alle gebieden inclusief de politiek (Dahlerup & Freidenvall, 2010); en dat de aanwezigheid van vrouwen geen garantie is dat er iets verandert, in die zin dat de belangen van vrouwen beter behartigd zouden worden (Childs & Krook, 2008). Voorstanders van quota benadrukken doorgaans dat quota een noodzakelijk kwaad zijn, een efficiënt hulpmiddel om bestaande barrières die vrouwen ondervinden (bijvoorbeeld in selectiecriteria die gehanteerd worden) te overwinnen en om het democratische recht op gelijkheid in praktijk om te zetten. Ze stellen dat vrouwen niet minder capabel zijn, maar dat hun kwaliteiten traditioneel niet als volwaardig erkend worden. Vaak, zo luidt het argument, schuilt het probleem in de manier waarop ‘kwaliteit’ gepresenteerd en gemeten wordt en in de dominante visie op wat een ‘goede besluitvormer’ is. Quota zouden ten slotte enkel in de beginfase problematisch zijn. De overtuiging was dat quotawetten op langere termijn de *mores* konden wijzigen.

Niettegenstaande de controverse rond quota, worden ze beschouwd als de meest efficiënte manier om snel verandering teweeg te brengen. Ze zijn een ‘*fast track*’-maatregel (Dahlerup, 2006) om een historische scheefgegroeide maatschappelijke werkelijkheid om te buigen (Squires, 1997, pp. 91-95; Schandevyl, Bollen & De Metsenaere, 2009; Celis & Woodward, 2010). Wereldwijd was er een explosief gebruik van electorale quota. Vandaag zijn er circa 100 landen met electorale quota (Dahlerup & Freidenvall, 2008). Simultaan kwam er uitgebreid vergelijkend

onderzoek rond het gebruik van quota in de politieke besluitvorming (Celis, Krook & Meier, 2011; IDEA, 2013; Krook, 2009; Francescheet, Krook & Piscopo, 2012). Er is echter veel minder geweten over genderquota in andere gebieden, zoals de benoemde of indirect verkozen publieke raden en uitvoerende organen (de ‘tweede generatie’-quota), en de bestuursraden in de economische sfeer (de ‘derde generatie’-quota) (Holli & Teigen, 2012; Holli, 2011). Of landen alles of slechts enkele van de verschillende categorieën quota invoerden, de volgorde waarmee dat gebeurde en de achterliggende argumenten verschillen evenwel van geval tot geval (Meier, 2013).

Voor elk type quota was België een voorloper. Het Belgische gelijkheidsbeleid begon al in de jaren 1980 met een stevig positief actiebeleid. Quota werden snel noodzakelijk geacht. De vrouwenbeweging heeft hier een cruciale rol in gespeeld, onder meer door het hanteren van de retoriek van ‘minderheden’, waarvoor men in België zeer gevoelig is (Celis, Meier & Wauters, 2010). Het rechte trekken van de ondervetegenwoordiging van vrouwen in de besluitvorming was een doelstelling van het beleid en de reikwijdte van het begrip besluitvorming was breed. Er was niet alleen aandacht voor de politiek en voor de openbare sector, die relatief beïnvloedbaar zijn door het beleid, maar ook voor de economie. Streefcijfers en quota werden als mogelijke werktuigen gezien. Tijdens haar eerste ambtstermijn als minister van Maatschappelijke Emancipatie introduceerde Miet Smet een beleid om de openbare ambten te verplichten mee te werken aan genderactieplannen en introduceerde ze maatregelen om genderactieplannen in de economie te stimuleren (Kabinet van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie, 1988 en 1990). België was de eerste Europese lidstaat met wettelijk opgelegde electorale quota (1994) en voerde vanaf 1990 geleidelijk quota in voor adviesraden en andere openbare organen (Cromboom, Samzelius & Woodward, 2001). In 2011 legde men beperkingen op voor de samenstelling van de bestuursorganen van beursgenoteerde bedrijven en overheidsbedrijven. In Vlaanderen zijn er sinds 2013 quota voor de beslissingsorganen van de universiteiten van Gent en Antwerpen.<sup>1</sup> Over maatregelen voor andere sectoren inclusief de rechterlijke macht lopen discussies.

Kortom, quota zijn nog steeds actueel en er is nood aan onderzoek naar de gelijkenissen en verschillen in het gebruik van quota in de verschillende besluitvormingsarena's, deels om de effecten ervan te evalueren en deels om inzicht te krijgen in de logica achter het gebruik ervan. Dit artikel is een eerste aanzet tot verder onderzoek naar de vergelijking tussen de invoering en implementatie van quota in niet-politieke sectoren. Tot nu toe is hierover weinig onderzoek verricht (maar zie Meier, 2013). Onze bijdrage behandelt de (pogingen tot) invoering van quota buiten de politieke besluitvorming in België sinds het einde van de jaren 1990. Onze aandacht gaat daarbij meer specifiek uit naar de invoering van quota in wetenschappelijke adviesraden, het debat rond quota in raden van bestuur van bedrijven en de discussie over quota in de hogere magistratuur. Deze sectoren wor-

den gekenmerkt door een hardnekkige achterstand qua aanwezigheid van vrouwen aan de top (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2013). Wat de cases verbindt, is het feit dat het in deze sectoren niet enkel over democratische vertegenwoordiging gaat (een belangrijk argument voor de legitimiteit van politieke besluiten), maar ook over de kwaliteit van besluitvorming.

Onze studie betreft een exploratief en vergelijkend onderzoek naar de mate van controversie in het implementatieproces van quota in deze sectoren (waarbij we het debat over de electorale genderquota in de vergelijking betrekken), de argumenten die in dat kader werden aangehaald, en de actoren die het proces stuurden. Onze analyse wijst onder meer op een grote variatie in intensiteit (publieke aandacht), argumenten (in hoofdzaak betreffende kwaliteit en hoe kwaliteit te meten), en het groeiende belang van Europa.

De empirische beschrijvingen van de drie cases zijn gebaseerd op drie onafhankelijk van elkaar uitgevoerde onderzoeken. De inhoudelijke analyse van het proces en het politiek-maatschappelijk debat rond de invoering van quota in deze drie sectoren gebeurt aan de hand van primaire bronnen (parlementaire debatten, beleidsbrieven en overheidsdocumenten) en een literatuurstudie. De informatie over adviesraden is mede gebaseerd op een enquête bij voorzitters van adviesraden in Vlaanderen in de periode 1999-2001 (Cromboom, Samzelius & Woodward, 2001), aangevuld met acht interviews (afgenomen in 2011-12) met vertegenwoordigers van het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen (FWO), het *Fonds de la Recherche Scientifique* (FNRS), de *European Science Foundation*, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de Cel Gelijke Kansen in Vlaanderen en de Cel Ethiek en Gender van *DG Research* van de Europese Commissie. Voor de quotawetgeving voor het bedrijfsleven en het debat met betrekking tot justitie gaat de aandacht vooral uit naar de debatten, hoorzittingen en wetgevende initiatieven in het Belgisch Parlement, en voor het bedrijfsleven in het bijzonder naar de communicatie van de bevoegde Europese Commissaris aangaande quota op Europees vlak. We behandelen de drie cases in chronologische volgorde en bouwen, voor zover de beschikbare gegevens dat toelaten, telkens een vergelijking in van de implementatieprocessen in de drie sectoren op vlak van intensiteit, argumentatie en actoren.

## 2. Quota in wetenschappelijke adviesraden

In landen met een neocorporatistische traditie zoals België spelen adviesraden soms een meer doorslaggevende rol in de bepaling van agenda's en de voorbereiding van beleid dan verkozen organen (Holli & Teigen, 2012). Ze vormden dan ook een evident doelwit voor de eerste federale Minister van Gelijke Kansen. Het feit

dat raadsleden benoemd worden, maakte het voor de overheid bovendien relatief eenvoudig om hun samenstelling te beïnvloeden. Vanaf 1990 was er voor benoemingen in de raden op het federaal niveau een dubbelkandidatuur m/v vereist, wat de verantwoordelijke minister de mogelijkheid verschafte om een evenwicht in een raad te beslechten. Dit leidde echter niet tot grote veranderingen in het evenwicht tussen mannen en vrouwen en al gauw kwam men tot de conclusie dat wetten zonder sancties ineffectief waren (Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en Gelijkekansenbeleid, 1995). In het kielzog van het Peking Actieplatform en de discussie rond electorale quota kwam er een wettelijke bepaling voor adviesorganen op federaal niveau in 1997, gevolgd door Vlaanderen (1997, 2003, 2007), Brussel (2001), de Franse Gemeenschap (2002) en Wallonië (2003). Alle wetten bepaalden dat niet meer dan twee derde van de leden van adviesraden van hetzelfde geslacht mochten zijn. In Vlaanderen heeft de huidige regering de ambities verhoogd tot 40 procent (Beleidsbrief, 2012).

In veel landen maken wetenschappelijke onderzoeksraden en expertpanels deel uit van adviesraadstructuren, en vallen ze zodoende onder de algemene regels voor adviesraden. Deze wetenschappelijke organen zijn belangrijke spelers in het toekennen van onderzoeksmiddelen en in het beoordelen van wetenschappelijke output. Ze zijn fundamentele *gatekeepers* van de machtsvelden in de wetenschappen en spelen een sleutelrol in de instandhouding van genderhiërarchieën (Husu & de Cheveigné, 2010; European Commission, 2008 en 2009).

De Europese overheid – die trouwens zelf sinds 1999 streeft naar 40 procent vrouwelijke vertegenwoordiging in expertpanels en adviesraden inclusief de raden van de invloedrijke European Research Council (European Commission, 2000 en 2008; European Research Council, 2010) – verzamelt daarom al enige tijd vergelijkende cijfers over de genderverhoudingen in de academische en wetenschappelijke besluitvorming. De beschikbare gegevens tonen aan dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn in de top van de academische en wetenschappelijke wereld (European Commission, 2013). België hing vanaf het begin aan de staart. In de eerste datareeksen van de ‘*SHE figures*’ ontbraken bovendien cijfers over de situatie in Vlaanderen.

Ondanks het feit dat het FWO in Vlaanderen duidelijk onder het Vlaamse quota-decreet voor adviesraden van 1997 viel, verzocht het toenmalige hoofd van het FWO om een erkenning als ‘uitzondering’ met als argument een gebrek aan gekwalificeerde kandidaten. Het FWO-Vlaanderen argumenteerde bovendien dat wetenschappelijke raden niet onder een quotabepaling moesten ressorteren (Cromboom, Samzelius & Woodward, 2001, p. 42). Hierover werd echter geen openbaar debat gevoerd en evenmin werden er sancties getroffen. In de gendersamenstelling van het FWO-Vlaanderen kwam er tussen 1997 en 2007 dan ook weinig verandering.

In 2007 kwam er echter een verduidelijking van de quotaverplichtingen in het decreet ‘Een meer evenwichtige participatie van V/M in Vlaamse advies- en be-

stuursorganen'. Er werd ook achter de schermen druk uitgeoefend om meer generevenwicht te bewerkstelligen (Monard & Buitendijk, 2013). Zo eiste de minister van Wetenschapsbeleid Fientje Moerman dat de nieuwe statuten van het FWO-Vlaanderen ook quotabepalingen voor de samenstelling van expertpanels zouden bevatten.<sup>2</sup> In 2007 werd een nieuwe en meer transparante selectieprocedure geïntroduceerd, met openbare vacatures en een statutaire verplichting voor een tweede gendersamenstelling van de expertcommissies. Sindsdien worden leden eerst geselecteerd op basis van hun 'wetenschappelijke excellentie' en vervolgens op gender.

De expertcommissies hebben nu een veel betere balans dan vroeger, maar de situatie is nog niet perfect. Globaal genomen is het aandeel vrouwen in de FWO-expertcommissies toegenomen van 11 procent in 2004 tot 32 procent in 2012 (Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen, 2012). Maar als men per commissie telt, zijn maar 11 van de 31 commissies in orde met de wettelijke richtlijn. In 2012 varieerde het aandeel vrouwen in de expertcommissies van 6 procent in de economische wetenschappen tot 63 procent in de biologie. Hoewel de algemene perceptie is dat er weinig vrouwen in de natuurwetenschappen zijn, tonen de resultaten van het FWO-Vlaanderen dat vooral de menswetenschappen kampen met een ondervertegenwoordiging van vrouwen.<sup>3</sup> De FWO-commissies staan nog ver af van de ambitie om een 40 procent - 60 procent-genderverhouding te benaderen. Niettemin suggereert een vergelijking met het FNRS dat genderquota toch hun belang hebben. Het FNRS (Fonds de la recherche scientifique) valt omwille van zijn statuut niet onder de adviesraden en bijgevolg niet onder de quotawet voor adviesraden. In 2011 telde het FNRS slechts 18 procent vrouwen in zijn expertcommissies en de zusterorganisatie FRIA (Fonds pour la Formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture) slechts 20 procent.

Wanneer we het implementatieproces bekijken op basis van onze drieledige onderzoeksvraag (betreffende intensiteit, inhoud en actoren), is een eerste opvallende vaststelling dat, in tegenstelling tot de invoering van de electorale genderquota, de quota voor de adviesraden weinig stof deden opwaaien. Deze vaststelling gaat ook op voor de wetenschappelijke adviesraden. Een aantal feministische wetenschappers vroeg wel aandacht voor de problematiek, maar buiten de academische wereld leefde het debat hoegenaamd niet. Het eerder beschreven verdragingsmanoeuvre van het FWO-Vlaanderen en de vaststelling dat het FNRS (nog?) niet aan quota onderhevig is, zijn echter belangrijke tekenen dat er een onderhuidse maar sterke oppositie leeft en dat het debat dus nog in alle hevigheid kan losbreken.

Ten tweede is er een belangrijk verschil met het debat over electorale quota te noteren voor wat de inhoud ervan betreft. Hoewel ze een zekere aandacht voor rechtvaardigheid, ethiek en kwaliteit delen, woedt er met betrekking tot het generevenwicht in wetenschappelijke adviesraden een erg specifiek debat inzake productiviteit en kwaliteit (Addis, 2010; Dahlerup & Freidenvall, 2010). De tegen-

standers van quota wijzen op het feit dat ze in strijd zijn met de gangbare ideeën over objectiviteit en de meritocratische principes van de wetenschap (Caprile *et al.*, 2012, p. 148 en p. 169). Daartegenover staat de feministische kritiek dat de ‘neutrale’ bibliometrische principes om ‘excellentie’ te meten helemaal niet genderneutraal zijn (Addis, 2010; Rees, 2011).

Wanneer we, ten derde, de actoren onder de loep nemen die van belang waren in het implementatieproces, valt vooral de rol van Europa op. Hoewel in België de eerste federale quotawet voor adviesraden de Europese initiatieven voorafging, kan de groeiende druk op de Belgische praktijk die van het Europese voorbeeld uitging, vooral wat betreft de wetenschappelijke adviesraden, niet miskend worden. Ook dit kan aangestipt worden als een verschil met het electorale quotadebat.

### 3. Quota in het bedrijfsleven

Verschillende Europese landen namen sinds het begin van de eenentwintigste eeuw maatregelen om de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van bedrijven te verhogen, waarbij zowel harde maatregelen genomen worden zoals quota of eerder zachte maatregelen zoals aanbevelingen in de *corporate governance codes* of regels die het ‘*comply or explain*’-principe toepassen (Casey, Skibnes & Pringle, 2011). Koploper Noorwegen voerde reeds in 2003 een quotasysteem in voor beursgenoteerde bedrijven, gekoppeld aan strenge sancties, met name de ontbinding van de onderneming (Engelstad & Teigen, 2012). Na enkele jaren slaagden alle bedrijven waarop de wet van toepassing was erin om het Noorse quotum van 40 procent vrouwen te halen.

In Europese vergelijkingen van raden van bestuur in de economie scoort België zwak. In 2011 telden de raden van bestuur van de bedrijven uit de Bel20 slechts 11 procent vrouwen (EC Database: Women & Men in Decision Making, 2012). Tot voor kort koos men in België voor de zachte aanpak om dat onevenwicht te remediëren. De Belgische *Corporate Governance Code* voor beursgenoteerde bedrijven – de Code 2009 – bevat een eerder vage aanbeveling om oog te hebben voor diversiteit. De teleurstelling over het gebrek aan resultaat en druk vanuit Europa zetten de Belgische overheid aan om maatregelen te treffen die sneller resultaat zouden leveren. Nadat de Kamer eerder hetzelfde deed, keurde de Belgische Senaat op 30 juni 2011 een wet goed die beursgenoteerde bedrijven en overheidsbedrijven een quotum van een derde vrouwen oplegt. Tijdens de bespreking in Kamer en Senaat werd daarbij herhaaldelijk verwezen naar de electorale quota enerzijds en het Noorse quotum voor beursgenoteerde bedrijven anderzijds; volgens de voorstanders van de quotawetgeving twee voorbeelden die aantonen dat enkel een harde aanpak tot de gewenste resultaten leidt. De Belgische wetgeving beantwoordt aan

de op 14 november 2012 door de Europese Commissie voorgestelde richtlijn die de doelstelling van 40 procent vrouwen onder niet-uitvoerende bestuurders tegen 2020 vooropstelt, evenwel zonder verplichte quota voor te stellen. Vanaf 2017 zullen sancties gelden voor Belgische bedrijven die niet aan de wettelijke quota voldoen: de materiële en immateriële vergoedingen van de bestuurders worden opgeheven zolang er te weinig vrouwelijke bestuurders zijn.

Net zoals in andere landen zorgde de invoering van de quotawetgeving voor beursgenoteerde bedrijven in België voor verhitte debatten tussen voor- en tegenstanders, een debat dat trouwens nog steeds verdergaat. Er zijn in essentie twee soorten argumenten die gebruikt worden in het debat over de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van grote bedrijven en de overheidsmaatregelen die hieraan kunnen remediëren: ethische en economische (Campbell & Mínguez-Vera, 2010).

Ethische argumenten vertrekken vanuit de principes van gelijkheid en rechtvaardigheid. Ze wijzen op het gebrek aan gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen en de structurele barrières die ze moeten overwinnen om topposities te bereiken, vergelijkbaar met de argumentatie omtrent het gebrek aan gelijke kansen in de politiek ten tijde van de invoering van electorale quota. Meier (2013) toont aan dat de argumenten met betrekking tot de raden van bestuur, zoals die aan bod kwamen tijdens het parlementair debat over de quotawet van 2011, ook de noodzaak aankaarten om de bestaande machtsstructuren te wijzigen.

Economische argumenten wijzen op de nadelen van homogene raden van bestuur voor de bedrijven in kwestie (Brammer, Millington & Pavelin, 2007). De logica is dat een gebrek aan genderdiversiteit het Europese concurrentievermogen schaadt en de economische groei belemmert. Deze lijn van argumenten is eerder vergelijkbaar met de argumentatie ten aanzien van de electorale quota over de verwachte betere kwaliteit van besluitvorming wanneer meer vrouwen aanwezig zijn in de politiek. De discussie over de invoering van de quotawetgeving loopt immers niet toevallig parallel met de kritische blik – *quid* de legitimiteit en verantwoordelijkheidszin? – die naar de raden van bestuur geworpen wordt naar aanleiding van de financiële en economische crisis, van enkele schandalen zoals de grootschalige fraude bij de grote Amerikaanse bedrijven Enron (2001) en WorldCom (2002) en van de faillissementen van grote financiële instellingen zoals Lehman Brothers of in eigen land Fortis en Dexia (Terjesen, Sealy & Singh, 2009). De eenzijdige samenstelling van de raden van bestuur komt immers onder vuur en wordt naar voor geschoven als een mogelijke oorzaak van hun falen. Omgekeerd verwacht men van meer genderdiversiteit een beter functionerende raad van bestuur, die beter scoort op het vlak van deugdelijk bestuur en uiteindelijk zorgt voor betere bedrijfsresultaten (Brammer, Millington & Pavelin, 2007). De kwaliteit van de besluitvorming in de raad van bestuur wordt niet langer enkel toegeschreven aan de optelsom van de individuele competenties van de bestuurders.<sup>4</sup> De voorstanders van de invoering



van quota benadrukken eveneens dat de kwaliteit van de besluitvorming beïnvloed wordt door het groepsniveau, waarbij diverse groepen tot betere beslissingen komen dan homogene groepen, wat resulteert in betere bedrijfsresultaten (Lückerath-Rovers, 2011). In het publieke debat krijgt evenwel enkel de directe relatie tussen de aanwezigheid van vrouwen en de bedrijfsresultaten (de winst, de innovatiekracht of de beurskoers) aandacht (Nielsen & Huse, 2010).

Ook de tegenstanders van quota gebruiken economische argumenten: het opnemen van vrouwen in de raden van bestuur zou de bedrijfsresultaten negatief beïnvloeden. Hierbij wordt wel sterk de nadruk gelegd op de individuele kenmerken en competenties van bestuurders, onafhankelijk van hun geslacht. Aldus zouden quota tot omgekeerde discriminatie leiden, waardoor minder bekwame vrouwen benoemd worden ten nadele van meer bekwame mannen. De quota berokkenen bovendien nadeel aan alle vrouwen, ongeacht hun kwaliteiten, omdat de quota-wetgeving voor vrouwen het imago van minder kwaliteitsvolle bestuurders met zich meebrengt.

Wat is nu bijzonder aan het debat inzake bedrijfsquota in vergelijking met de electorale genderquota en die voor wetenschappelijke adviesraden? Wat betreft de intensiteit zit het debat over quota in de raden van bestuur dichterbij dat over electorale quota dan dat met betrekking tot de quota in wetenschappelijke adviesraden. Inzake het belang dat aan kwaliteit gehecht wordt en de rol van Europa, zien we wel belangrijke gelijkenissen tussen de implementatieprocessen van quota in de bedrijfs- en academische wereld. De dominantie van kwaliteit in de discussies verbaast niet, aangezien meritocratische principes prevaleren in beide werelden. Wat dan weer verrassend is, is de vaststelling dat er in het debat over de bedrijfsquota sterk verwezen wordt naar de electorale quota, wat op basis van de beschikbare data over de invoering van quota in de wetenschappelijke adviesraden veel minder expliciet lijkt. Een *'spill-over'*-effect van het ene quotadebat naar het andere lijkt aldus toch een belangrijke factor te zijn in de implementatie ervan.

#### 4. Quota binnen justitie

België telt tegenwoordig bijna de helft vrouwelijke magistraten. Dit op het eerste gezicht aanzienlijke aandeel moet echter gerelativeerd worden. In de hoogste rechtscolleges is er een uitgesproken vrouwelijke ondervertegenwoordiging: 14 procent vrouwen in het Hof van Cassatie; 7,6 procent bij de Raad van State en gemiddeld 22,7 procent vrouwen in de verschillende hoven van beroep (Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, 2011). De hoven van beroep en het Hof van Cassatie worden voorgezeten door mannen. In de lagere echelons ziet het beeld er enigszins anders uit, al zijn vrouwen ook daar ondervertegenwoordigd:

circa 10 procent vrouwelijke voorzitters van de rechtbanken van eerste aanleg; circa 13 procent bij de voorzitters van de rechtbanken van koophandel; 33 procent bij de voorzitters van de arbeidsrechtbanken. In de rechtbanken van eerste aanleg, waar de meeste zaken betreffende familierecht voorkomen, en in de jeugdrechtbanken, zijn de vrouwen het best vertegenwoordigd. Daar vormen ze iets meer dan de helft van het personeelsbestand. Voor de arbeidsrechtbanken bedraagt dit cijfer 57 procent, in de politierechtbanken 25,5 procent, en op het niveau van de vredegerichten 29,7 procent. Dit beeld tekent zich af in bijna alle Europese landen (Anasagasti & Wuïame, 1999; CEPEJ, 2012). De late toegang van vrouwen tot juridische beroepen en de juridische handelingsonbekwaamheid tot de helft van de twintigste eeuw zijn belangrijke verklaringen voor de Belgische ondervertegenwoordiging van vrouwen in de magistratuur.

In de rechterlijke macht zijn quota echter vooralsnog niet ingevoerd, ondanks diverse wetsvoorstellen die de afgelopen tien jaar ingediend werden teneinde tot een evenwichtige samenstelling te komen van de hoogste rechtscolleges van het land. Quota worden door de voorstanders noodzakelijk geacht om het representatieve karakter van de rechterlijke macht en de kwaliteit van rechterlijke beraadslagingen en beslissingen te waarborgen. Rechterlijke beslissingen, met name die op het hoogste niveau, zijn immers nooit louter technisch-juridisch, zo wordt geredeneerd, maar bevatten vaak politiek geladen keuzes. Voor de kwaliteit van rechterlijke beraadslagingen en vanuit democratisch standpunt zou het daarom onjuist zijn dat vrouwen bij die beraadslagingen zo sterk ondervertegenwoordigd zijn (Sloot, 2012). Ook hier weerklinken in het debat dus de argumenten van rechtvaardigheid, ethiek en kwaliteit. Het doembeeld van bindende quota boezemde bij de magistratuur vrees in voor een aanslag op hun onafhankelijkheid, gezag en beslissingsmacht, onder meer met betrekking tot de verkiesbaarheid van kandidaten. De traditie van politieke benoemingen die maar enigszins afzwakte eind jaren 1990 (sindsdien beslist een onafhankelijk orgaan, de Hoge Raad voor Justitie, hierover) werd in stand gehouden door de heersende coöptatie- en selectiemechanismen via veelal mannelijke netwerken met onduidelijke en niet-transparante criteria, waarbij vrouwen doorgaans uit de boot vielen (Deville & Paye, 1999). Toch zullen juristen graag beklemtonen dat het gerecht functioneert via normen, waarden en eigenschappen die 'volledig neutraal' zijn. Het is dus niet zo verwonderlijk dat in het publieke debat rond quota in de magistratuur tegenstanders vooral juridische bezwaren aanhalen als zouden quota in strijd zijn met het gelijkheidsbeginsel en zouden ze andere ondervertegenwoordigde groepen en mannen discrimineren, ook al heeft het Belgisch Grondwettelijk Hof daar mits bepaalde voorwaarden<sup>5</sup> iets minder problemen mee.

Binnen de magistratuur zelf bestaat er weinig draagvlak voor de invoering van quota, maar de vrouwenbeweging (met de CD&V-werkgroep *Vrouw & Maatschappij* op de voorgrond) blijft vasthouden aan het inschrijven van een gelijke verte-

genwoordiging in de wetgeving die de werking van de rechtscolleges regelt.<sup>6</sup> Ze beklemtoont daarbij dat positieve acties niet enkel wenselijk zijn omwille van het gelijkheidsbeginsel, maar ook vanuit doelmatigheidsoverwegingen die te maken hebben met kwaliteit. Een sector die in crisis is zoals de juridische – sinds de jaren negentig van de twintigste eeuw zijn de disfuncties binnen de magistratuur, het verlies aan vertrouwen in en het diepgewortelde ongenoegen over de werking van het gerecht niet meer uit de actualiteit weg te branden – vraagt om verandering en diversiteit, waardoor meer facetten van een probleem, inclusief de visies van vrouwen, in overweging kunnen worden genomen. Waar mannelijke rechters zich zouden laten leiden door abstracte regels en principes om een geschil te beslechten, zouden vrouwen bovendien meer aandacht hebben voor overleg, verzoening en de algemene context waarin feiten plaatsvinden. De meningen lopen echter uiteen over de veronderstelling dat het geslacht van de rechter invloed heeft op de aard van haar of zijn vonnissen (Huysse, 1997; Schandevyl, Bollen & De Metsenaere, 2009). ‘Resultaten’ op dit vlak zijn dan ook moeilijk te meten en data moeilijk te achterhalen.

Met betrekking tot de onderzoeksvragen valt ons ten eerste op dat het debat inzake quota in de magistratuur minder publieke aandacht genereert dan de invoering van quota voor de kieslijsten en de raden van bestuur, en dat het om die reden minder intens genoemd kan worden. Net als bij het debat inzake de quota voor de wetenschapsraden is het evenwel duidelijk dat de oppositie groot is en dat verdere druk voor de implementatie van quota de intensiteit plots en hoog kan opdrijven. Een mogelijke verklaring voor de vaststelling dat de beide debatten echter vooral achter de schermen worden gevoerd, is dat de wetenschap en de magistratuur, in vergelijking tot politiek en bedrijf, toch eerder gesloten werelden zijn. In verband met de argumenten die het debat domineren, ons tweede aandachtspunt, stellen we grote gelijkenissen vast met de debatten inzake electorale en bedrijfsquota: de subjectieve visies van vrouwen dragen bij tot de algemene kwaliteit van de besluitvorming. Wat ten slotte de actoren betreft, vallen de prominente rol van de vrouwenbeweging en de afwezigheid van een sterke Europese stem op; dat is vergelijkbaar met de implementatie van electorale quota. Voorts wijst het uitblijven van quota in de magistratuur op het belang van de historische context van de betreffende sector: de uitgesproken mannelijke dominantie in deze sector die sterk door tradities wordt gekenmerkt, lijkt een belangrijke verklaring te bieden voor het succesvolle verzet tegen quota.

## 5. Conclusie

De gemeenschappelijke noemer van de drie sectoren die we in dit artikel onderzochten is de onafhankelijkheid van de sector ten aanzien van de staat en de markante ondervertegenwoordiging van vrouwen op het besluitvormingsniveau. Al deze sectoren schoven een corporatistische zelfregulering naar voren als een alternatief voor genderquota. Dat wetenschappelijke kwaliteit als objectief meetbaar geldt volgens 'neutrale' wetenschappelijke normen, dat kwaliteit in de zakenwereld alleen in termen van winst meetbaar is en dat justitie best beheerd wordt volgens de normen van de *peers*, waren typerende argumenten. De drie sectoren waren inbreng van buitenaf. De laatste jaren is de kwaliteit van de zogeheten objectiviteit van hun oordelen echter in toenemende mate in twijfel getrokken door een deel van de publieke opinie (met uitzondering misschien van de academische wereld). Elke van deze sectoren gaat in mindere of meerdere mate door een vertrouwenscrisis, en waar ze zich vroeger buiten de reikwijdte van gendergelijkheidseisen waanden, vallen ze nu onder harde maatregelen (wetenschappelijke instellingen, bedrijfsleven) of dreigen ze dat op termijn te doen (justitie).

Ondanks deze gelijkenissen stelden we grote verschillen vast tussen de quotadebatten in deze sectoren. Vooreerst wat betreft de intensiteit en de publieke aandacht waarmee de (poging tot) quota-implementatie gepaard ging: die was, net als bij electorale quota, hoog in het debat over bedrijfsquota, en eerder laag (lees: verborgen en onderhuids) in verband met quota voor wetenschappelijke adviesraden en de magistratuur. Ten tweede stelden we belangrijke accentverschillen vast in de argumentaties. Vooral het verschillende gewicht dat aan kwaliteit en verdienste wordt gehecht, vormde een punt van verschil in de respectievelijke Belgische quotadebatten. Wat betreft de actoren, onze derde onderzoeksfocus, willen we de aandacht vooral vestigen op de rol van de Europese instellingen en voorbeelden. Onze onderzoeksresultaten lijken te suggereren dat wanneer Europa geen belangrijke stem of voorbeeldfunctie vervult, quotawetten minder makkelijk ingang vinden (*cf.* de Belgische magistratuur). Ten slotte willen we de aandacht vestigen op de *spill-over* die we vaststelden tussen het debat inzake electorale en bedrijfsquota en het determinerende belang van de historische traditie in de magistratuur als belangrijke hindernis voor de implementatie van genderquota.

Het ruimere belang van onze analyse van de drie Belgische cases schuilt in de vaststelling dat de implementatie van genderquota in verschillende sectoren haar eigen verloop, discours en historische context kent. Dit duidt op de noodzaak om oog te hebben voor een dergelijke variatie in comparatief onderzoek naar de invoering van verschillende generaties genderquota, een variatie die gegeneerd wordt door de specifieke context (tijd en plaats) van zowel de sector waarin quota worden ingevoerd als de historische traditie van het land.

## Noten

1. Bijzonder decreet van 13 juli 2012 tot wijziging van het Bijzonder decreet betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen van 26 juni 1991.
2. Interview FWO, september 2012.
3. Website van het FWO, geraadpleegd op 20 februari 2013.
4. *Parl.St.* Kamer, nr. DOC 53 0211/004.
5. Indien er sprake is van kennelijke feitelijke ongelijkheid, de maatregel ertoe strekt om bestaande feitelijke ongelijkheid te verhelpen, tijdelijk van aard is en verdwijnt zodra het doel bereikt is en niet onnodig andermans rechten beperkt (Brems & Stevens, 2011, pp. 145-180).
6. *Parl.St.* Senaat, nrs. 2-1444/1, 2-14445/1, 28 januari 2003; nrs. 3-173/1, 3-174/1, 22 augustus 2003; nr. 4-672/1, 2 april 2008; Kamer van Volksvertegenwoordigers, ontwerpvoorstel Bijzondere wet tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, om een evenwichtige aanwezigheid van beide geslachten onder de leden van het Grondwettelijk Hof te waarborgen, 2012.

## Bibliografie

- Addis, E. (2010). *Gender and Scientific Excellence: Meta Analysis of Gender and Science Research Topic Report*. European Commission DG Research Framework 7 Thematic Report. Gepubliceerd op: [www.genderandscience.org](http://www.genderandscience.org).
- Anasagasti, M. & Wuiame, N. (1999). *Women and Decision-making in the Judiciary in the European Union*. European Commission, DG Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Beleidsbrief Gelijke Kansen Beleidsprioriteiten 2012. Gepubliceerd op: [http://brussel.s-p-a.be/sharedmedia/uploads/files/11/11/2011-10-1\\_\\_BB\\_SMET\\_Gelijke\\_Kansen\\_DEFINITIEF\\_.pdf](http://brussel.s-p-a.be/sharedmedia/uploads/files/11/11/2011-10-1__BB_SMET_Gelijke_Kansen_DEFINITIEF_.pdf).
- Brammer, S., Millington, A. & Pavelin, S. (2007). Gender and Ethnic Diversity Among UK Corporate Boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15 (2), 393-403.
- Brems, E. & Stevens, L. (2011). *Recht en gender in België*. Brugge: die Keure.
- Campbell, K. & Mínguez-Vera, A. (2010). Female Board Appointments and Firm Valuation: Short and Long-Term Effects. *Journal of Management and Governance*, 14 (1), 37-59.

- Casey, C., Skibnes, R. & Pringle, J.K. (2011). Gender Equality and Corporate Governance: Policy Strategies in Norway and New Zealand. *Gender Work and Organization*, 18 (6), 613-630.
- Celis, K., Krook, M.L. & Meier, P. (2011). The Rise of Gender Quota Laws: Expanding the Spectrum of Determinants for Electoral Reform. *West European Politics*, 34 (3), 514-530.
- Celis, K., Meier, P. & Wauters, B. (2010). Diversiteit, vertegenwoordiging en onderzoek in België. In K. Celis, P. Meier & B. Wauters (Eds.), *Gezien, gehoord, vertegenwoordigd? Diversiteit in de Belgische politiek* (pp. 3-26). Gent: Academia Press.
- Celis, K. & Woodward, A.E. (2010). Gelijkekansenstructuren, de vertegenwoordiging van vrouwen en de constructie van gender. In K. Celis, P. Meier & B. Wauters (Eds.), *Gezien, gehoord, vertegenwoordigd? Diversiteit in de Belgische politiek* (pp. 165-182). Gent: Academia Press.
- CEPEJ (2012). *European Judicial Systems: Efficiency and Quality of Justice. An Overview*. Brussels. Gepubliceerd op: [http://www.coe.int/T/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2012/Synthese\\_Version\\_finale\\_en.pdf](http://www.coe.int/T/dghl/cooperation/cepej/evaluation/2012/Synthese_Version_finale_en.pdf).
- Childs, S. & Krook, M.L. (2008). Critical Mass Theory and Women's Political Representation. *Political Studies*, 56 (3), 725-736.
- Council of the European Communities (1982). Council Resolution of 12 July 1982 on the Promotion of Equal Opportunities for Women (No C 186/3). Brussels.
- Council of the European Communities (1984). Council Recommendation of 13 December 1984 on the Promotion of Positive Action for Women 84/635/EEC (1984). OJ L 331.
- Cromboom, S., Samzelius, T. & Woodward, A.E. (2001). *Toepassing van het quotadecreet van 1997 in de Vlaamse adviesraden. Eindverslag van het onderzoek*. VUB-RHEA op initiatief van Het Vlaams Ministerie van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen tussen Mannen en Vrouwen.
- Dahlerup, D. (Ed.) (2006). *Women, Quotas and Politics*. London: Routledge.
- Dahlerup, D. & Freidenvall, L. (2008). *Electoral Gender Quota Systems and Their Implementation in Europe* (No. PE 408.309). Brussels: WIP, Women in Politics Research Centre, Department of Political Science, Stockholm University in Cooperation with International IDEA & European Parliament Directorate-General for Internal Policies Policy Department C/Citizens' Rights and Constitutional Affairs.
- Dahlerup, D. & Freidenvall, L. (2010). Judging Gender Quotas: Predictions and Results. *Policy and Politics*, 38 (3), 407-425.
- Deville, A. & Paye, O. (1999). *Les femmes et le droit: constructions idéologiques et pratiques sociales*. Bruxelles: Publications des Facultés universitaires Saint-Louis.
- Engelstad, F. & Teigen, M. (Eds.) (2012). *Firms, Boards and Gender Quotas: Comparative Perspectives*. Bingley: Emerald.
- European Commission (2000). Besluit van de Commissie van 19 juni 2000 betreffende een evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen in haar Comités en groepen deskundigen (2000/407/EG) L 154/34.

- European Commission (2008). *Mapping the Maze: Getting More Women to the Top in Research*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities (EUR 22311).
- European Commission (2012). *Database: Women & Men in Decision Making*, Brussel. Gepubliceerd op: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm).
- European Commission (2013). *She Figures 2012 – Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Research Council (2010). *ERC Scientific Council Gender Equality Plan 2007-2013*. Brussel. Gepubliceerd op: [http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc\\_scc\\_gender\\_equality\\_plan\\_2007\\_2013.pdf](http://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/erc_scc_gender_equality_plan_2007_2013.pdf).
- Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen (2012). *FWO Jaarboek 2012 Diversiteit*. Brussel: Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen.
- Franceschet, S., Krook, M.L. & Piscopo, J.M. (2012). *The Impact of Gender Quotas*. New York: Oxford University Press.
- Holli, A.M. (2011). Transforming Local Politics? The Impact of Gender Quotas in Finland. In B. Pini & P. MacDonald (Eds.), *Women and Representation in Local Government. International Case Studies* (pp. 142-158). New York: Routledge.
- Holli, A.M. & Teigen, M. (2012). *Quotas for Public Bodies? A Comparative Study of the Effectiveness of Gender Quotas for Public Boards and Committees in Finland and Norway*. Paper Presented at the Social Science History Association, 1-4 November, Vancouver.
- Husu, L. & de Cheveigné, S. (2010). Gender and Gatekeeping of Excellence in Research Funding: European Perspectives. In B. Riegraf, B. Aulenbacher, E. Kirsch-Auwärter & U. Müller (Eds.), *Gender Change in Academia: Re-mapping the Fields of Work, Knowledge and Politics From a Gender Perspective* (pp. 43-59). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Huyse, L. (1997). *De mensen van het recht*. Leuven: Uitgeverij Van Halewyck.
- IDEA (2013). Quota Project Database. Gepubliceerd op: <http://www.idea.int/gender/quotas.cfm>.
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2011). *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en genderindicatoren*. Gepubliceerd op: [http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/GenderStat\\_N\\_Hfdst1-8\\_tcm336-161101.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/GenderStat_N_Hfdst1-8_tcm336-161101.pdf).
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2013). *Vrouwen aan de Top 2012*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- Kabinet van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie (1988). *Gids voor positieve acties in de onderneming*. Brussel: Kabinet van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie.
- Kabinet van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie (1990). *Positieve acties in de overheidsdiensten: model gelijkekansenplan voor Ministeries, Instellingen van Openbaar nut en Provinciale Besturen*. Brussel: Kabinet van de Staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie.

- Krook, M.L. (2009). *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. Oxford: Oxford University Press.
- Lückerath-Rovers, M. (2011). Women on Boards and Firm Performance. *Journal of Management and Governance*. Gepubliceerd op: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10997-011-9186-1#page-1>.
- Meier, P. (2013). *Quotas for Advisory Boards, Business, and Politics: Similarities and Differences in the Regulation of Gender Relations*. Paper Presented at the ECPR Joint Sessions, 11-16/3/2013, Mainz.
- Ministère de l'emploi et de la politique d'égalité des chances (1999). *Évaluation des politiques, des actions et des recherches menées depuis 1985 en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes*. Brussel: Ministère de l'emploi et de la politique d'égalité des chances.
- Monard, E. & Buitendijk, S. (2012). Vrouw en onderzoek: de ultieme inzet voor wetenschappelijke excellentie zonder verlies aan talent. In FWO (Ed.), *FWO Jaarboek 2012 Diversiteit* (pp. 6-10). Brussel: Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen.
- Nielsen, S. & Huse, M. (2010). Women Directors' Contribution to Board Decision-Making and Strategic Involvement: the Role of Equality Perception. *European Management Review*, 7 (1), 16-29.
- Rees, T. (2011). The Gendered Construction of Scientific Excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36 (2), 133-145.
- Schandevyl, E., Bollen, S. & De Metsenaere, M. (Eds.) (2009). *In haar recht. Vrouwe Justitia feministisch bekeken*. Brussel: VUBPress.
- Sloot, B. (2012). *Afspiegeling, quota en de samenstelling van de rechterlijke macht*. Afscheidsrede aan de Open Universiteit op 16 maart 2012.
- Squires, J. (2007). *The New Politics of Gender Equality*. Houndsmill-Basingstoke-Hampshire: Palgrave-Macmillan.
- Terjesen, S., Sealy, R. & Singh, V. (2009). Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17 (3), 320-337.
- Verenigde Naties (1995). *Vierde Wereldvrouwenconferentie Actieplatform Peking*. Nederlandstalig verslag van de vierde Wereldvrouwenconferentie te Peking, 4-15 september 1995. Gepubliceerd op: [http://www.emancipatie.nl/\\_documenten/emb/dce/algemeen/thema/platform/](http://www.emancipatie.nl/_documenten/emb/dce/algemeen/thema/platform/).