

RECHTSPRAAK

X c.s./Universiteit van Amsterdam

Universiteit van Amsterdam weerlegt vermoeden dat in sollicitatieprocedure voor de functie Universitair Docent verboden onderscheid naar geslacht is gemaakt

X is een voormalig medewerkster van de Universiteit van Amsterdam (UvA). Zij is gepromoveerd, heeft een NWO-onderzoek gedaan en heeft tijdelijk als docent gewerkt bij de FEB, afdeling Algemene Economie. Per 1 februari 2008 is haar aanstelling van rechtswege geëindigd. Na het verschijnen van een vacature heeft X gesolliciteerd voor de functie Universitair Docent bij de FEB. In totaal waren er vijfentwintig sollicitanten voor de vacature, waarvan zeven vrouwen. Vier mannelijke sollicitanten zijn door de selectiecommissie op de zogenoemde shortlist geplaatst. Uiteindelijk is de sollicitatieprocedure versneld afgerond. De vacature is vervuld door een 31-jarige mannelijke kandidaat. Kern van het geschil is de vraag of de UvA in de sollicitatieprocedure verboden onderscheid naar geslacht heeft gemaakt. In oktober 2009 heeft (toen nog) de Commissie gelijke behandeling (CGB) deze vraag bevestigend beantwoord. X en Stichting Proefprocessenfonds Clara Wichmann (hierna: de Stichting) hebben vastgesteld dat door de UvA geen maatregelen zijn getroffen om onderscheid naar geslacht in de toekomst te voorkomen. Thans vorderen zij een verklaring voor recht dat de UvA onderscheid naar geslacht heeft gemaakt en een schadevergoeding.

De rechtbank oordeelt als volgt. Anders dan de UvA stelt, is de Stichting ontvankelijk in haar vorderingen. Aan de vereisten van artikel 3:305a BW is namelijk voldaan. Vooropgesteld wordt dat het oordeel van de CGB voor de civiele rechter niet bindend is. Als uitgangspunt heeft te gelden dat het ingevolge artikel 3 lid 1 van de WGB niet is toegestaan om onderscheid naar geslacht te maken bij de vervulling van een openstaande betrekking. Op grond van artikel 6a WGB dient degene die meent dat te zijnen nadeel onderscheid is gemaakt naar geslacht feiten aan te voeren die dat onderscheid kunnen doen vermoeden. Indien een vermoeden van onderscheid komt vast te staan, dient de wederpartij ingevolge artikel 6a WGB te bewijzen dat niet in strijd met die wet is gehandeld.

X heeft gesteld dat de selectiecommissie uitsluitend uit mannen bestond, dat de commissie gebruik heeft gemaakt van ondoorzichtige selectiecriteria, dat kandidaten op de shortlist zijn geplaatst op basis van persoonlijke netwerken, dat statistisch gezien ten minste één vrouw op de shortlist had moeten worden geplaatst, dat de aangenomen kandidaat minder gekwalificeerd is dan zij en dat vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in wetenschappelijke functies in Nederland. Op grond van de vaststelling dat de commissie alleen uit mannen

bestond, de sollicitatieprocedure als omschreven in de vacature niet is gevolgd, er geen vrouwelijke kandidaten op de shortlist zijn geplaatst en dat vrouwen in het algemeen zijn ondervertegenwoordigd in wetenschappelijke functies in Nederland en in het bijzonder bij de afdeling Algemene Economie van de FEB van de UvA, wordt het vermoeden van verboden onderscheid naar geslacht door de rechtbank aangenomen. Weliswaar is juist dat uit deze algemene gegevens op zich niet kan worden afgeleid dat in het individuele geval van X onderscheid naar geslacht is gemaakt, maar dergelijke algemene gegevens dragen bij aan het vestigen van een vermoeden van onderscheid dat in strijd is met de WGB.

De UvA heeft het vermoeden dat onderscheid naar geslacht is gemaakt echter voldoende weerlegd. Uit de correspondentie volgt dat X door de selectiecommissie niet op de shortlist is geplaatst omdat haar onderzoek op het vlak van de feministische economie vakinhoudelijk niet, althans in onvoldoende mate aansluit op het onderzoeksprofiel van de onderzoeksgroep HME op het vlak van 'the history of economics'. Dit is X diverse keren uitgelegd. De UvA heeft voldoende inzichtelijk gemaakt welke vakinhoudelijke redenen aan de afwijzing van X ten grondslag hebben gelegen. Dat X zich hiermee niet kan verenigen, maakt niet dat niet inzichtelijk en begrijpelijk is hoe de sollicitatieprocedure is verlopen en hoe de selectiecommissie tot haar oordeel is gekomen. Afdoende is komen vast te staan dat de UvA niet in strijd heeft gehandeld met artikel 3 lid 1 WGB.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-03-2013

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4174

Zaaknummer: C/13/517266 / HA ZA 12-612

Rechters: R.H.C. van Harmelen

Advocaten: M.S.A. Vegter en P.A.M. Witteveen

Wetsartikelen: 3:305a BW, 3 WGB en 6a WGB