C.F. Perquin-Deelen & E.L. Traag[1]

Diversiteitswetgeving: ingroeiquotum, streefcijfers en betaald ouderschapsverlof

ArbeidsRecht 2022/38

Op het gebied van diversiteit en inclusie is 2022 een roerig jaar. Zo trachten verschillende landen diversiteit en inclusie te bevorderen door invoering van nieuwe diversiteit-bevorderende wetgeving. Op Europees niveau is na lang wachten eindelijk zicht op een Europees streefcijfer. Maar dat er nog een lange weg te gaan is, blijkt wel uit de in veler ogen teleurstellende en ronduit schokkende uitspraak van het Amerikaanse Hooggerechtshof waarmee de door *Roe v. Wade* geïntroduceerde erkenning van het recht op abortus als een (landelijk) grondrecht is teruggedraaid.[2] De maatschappelijke roep om een meer diverse en inclusieve samenleving lijkt te groeien. Het tegengeluid lijkt echter ook steeds luider te worden. Het bereik van deze bijdrage voert te ver om nader in te gaan op deze problematiek. De auteurs concentreren zich op de positieve ontwikkelingen: zij bespreken de nieuwe wettelijke verplichtingen – te onderscheiden van morele en maatschappelijke verplichtingen – van Nederlandse vennootschappen en (breder) werkgevers ter bevordering van genderdiversiteit en inclusie.

1. De nieuwe wettelijke verplichtingen

Allereerst is per 1 januari 2022 de Wet tot wijziging van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het evenwichtiger maken van de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen (hierna: 'de Wet'), in werking getreden. De Wet introduceert zowel een wettelijk ingroeiquotum als passende en ambitieuze streefcijfers.

Daarnaast is per 2 augustus 2022 de Wet betaald ouderschapsverlof in werking getreden tot wijziging van de Wet arbeid en zorg (WAZO), de Wet flexibel werken (Wfw) en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.[3] Met deze wet wordt beoogd dat organisaties meer divers en inclusief worden. Daarnaast kan deze wet in potentie bijdragen aan een verandering van de stereotiepe rolverdeling in gezinnen.

2. Europese ontwikkelingen

Het bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid en inkomen is onderdeel van het Nederlandse emancipatiebeleid.[4] Op Europees niveau zijn verschillende ontwikkelingen gaande om gendergelijkheid te bereiken. Zo hebben de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de EU-landen in maart 2022 overeenstemming bereikt over een Europees streefcijfer voor vrouwen in topfuncties. Dat streefcijfer is neergelegd in de conceptrichtlijn 'Proposal for a directive of the European Parliament and of the council on improving the gender balance among directors of companies listed on stock exchanges, and related measures' (hierna: 'de Conceptrichtlijn').[5]

De Conceptrichtlijn introduceert een streefcijfer van 40% voor de niet-uitvoerende bestuurders – bij een one-tier-boardmodel[6] – van beursgenoteerde ondernemingen. Een lidstaat kan bij implementatie als alternatief ook kiezen voor introductie van een streefcijfer van 33% voor het totaal van de uitvoerende en de niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen tezamen.[7] Is sprake van een – in Nederland nog het meest gangbaar – two-tier-boardmodel,[8] dan geldt het percentage van 40% voor de commissarissen, en het percentage van 33% voor de bestuurders en commissarissen tezamen.

Verder heeft de Europese Commissie op 4 maart 2021 een voorstel gedaan voor bindende regels voor loontransparantie.[9] Ook is op Europees niveau ter bevordering van gendergelijkheid een voorstel gedaan voor een richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. De bedoeling van dit voorstel is om gerichte minimumvoorschriften in te voeren voor de rechten van deze groep

1 Mr. dr. C.F. (Charlotte) Perquin-Deelen is advocaat bij Dirkzwager en verbonden als fellow aan het Onderzoekcentrum Onderneming & Recht (Radboud Universiteit). Mr. E.L. (Eva) Traag is advocaat bij Dirkzwager.

2 Supreme Court of the United States, June 24 2022, 2022 WL 2276808; 2022 US Lexis 3057 (*Dobbs v. Jackson Women's Health Organization*).

3 *Stb.* 2021, 595.

4 Kamerbrief over de *Emancipatienota 2018-2021*, 29 maart 2018.

5 Proposal for a directive of the European Parliament and of the council on improving the gender balance among director of companies listed on stock exchanges, and related measures, 6468/22, COM(2012) 614, Brussel: Council of the European Union, 4 March 2022, par. I (Context of the Proposal).

6 Bij een one-tier-board is er geen apart toezichthoudend orgaan. Het bestuur bestaat uit uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders. De niet-uitvoerende bestuurders houden toezicht op de uitvoerende bestuurders.

7 Zie meer uitgebreid over deze Conceptrichtlijn en de mogelijke gevolgen voor Nederland: C.F. Perquin-Deelen & R.H. Burm, 'Reeks Diversiteit (11): Over een Europees diversiteitsstreefcijfer, het ingroeiquotum en de Due diligence-richtlijn', *Ondernemingsrecht* 2022/45.

8 Bij dit bestuursmodel zijn bestuur en toezicht gescheiden. De toezichthouders zitten in een apart orgaan: de raad van commissarissen.

9 Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, COM (2021) 93 final 2021/0050(COD), te raadplegen via: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0093, laatst geraadpleegd 30 juni 2022. Zie over de 'gender pay gap' ook het waardevolle boek: S. van Gool, *Waarom vrouwen minder verdienen. En wat we eraan kunnen doen*, Amsterdam: Atlas Contact 2021.

slachtoffers van misdrijven en om vormen van (cyber)geweld tegen vrouwen strafbaar te stellen.[10]

3. De nieuwe diversiteitswetgeving in Boek 2 BW

3.1 *Bevordering van genderdiversiteit*

Tegelijkertijd zit Nederland (ook) niet stil. Na een periode zonder genderdiversiteit-bevorderende aanpassingen in Boek 2 BW van 1 januari 2020 tot 1 januari 2022, zijn per 1 januari 2022 wel weer bepalingen ter bevordering van genderdiversiteit aan de top van het Nederlandse bedrijfsleven toegevoegd aan het BW.[11] Voorafgaand hieraan heeft de SER geadviseerd.[12]

De SER heeft een tweetal maatregelen voorgesteld, die door de wetgever zijn overgenomen: een ingroeiquotum en passende en ambitieuze streefcijfers.

3.2 *Ingroeiquotum*

3.2.1 *Inhoud*

Op grond van het nieuwe artikel 2:142b BW geldt sinds 1 januari 2022 voor raden van commissarissen van beursvennootschappen, een ingroeiquotum. Dit ingroeiquotum heeft tot gevolg dat zolang de raad van commissarissen niet voor ten minste een derde uit vrouwen en een derde uit mannen bestaat, geen personen kunnen worden benoemd die niet bijdragen aan deze verdeling.[13] Zo kunnen bij een raad van commissarissen van een beursvennootschap bestaande uit vijf leden met drie reeds benoemde mannelijke commissarissen dus geen mannelijke commissarissen meer worden benoemd. Als er dan twee vacatures zijn, zullen deze ingevuld moeten worden door een vrouwelijke kandidaat. Indien in dat geval toch een mannelijke kandidaat wordt benoemd, is deze benoeming nietig. Om rechtsonzekerheid te voorkomen, heeft deze nietigheid echter geen gevolgen voor de geldigheid van de genomen beslissingen waaraan de nietig benoemde commissaris heeft deelgenomen.[14] Eventueel genomen besluiten door een raad van commissarissen die niet voldoen aan de vereisten van artikel 2:142b BW zijn dus gewoon geldig. Een nietig benoemde commissaris heeft echter geen recht op bezoldiging (artikel 2:145 BW).[15]

De ondernemingsraad (hierna: 'de or') heeft op grond van artikel 2:268 lid 6 BW een aanbevelingsrecht. Dat recht houdt in dat de raad van commissarissen voor een derde van haar leden een door de or aanbevolen persoon moet plaatsen. Dat is alleen anders als de raad van commissarissen bezwaar maakt tegen de aanbeveling op grond van de gerechtvaardigde verwachting dat de aanbevolen persoon ongeschikt zal zijn voor de vervulling van zijn of haar taak als commissaris of wanneer de raad van commissarissen door de aanbeveling niet naar behoren zal zijn samengesteld. Voor zover de raad van commissarissen zelf onvoldoende divers zou selecteren bij het benoemen van nieuwe leden, kan de or daar dus een stokje voor steken door zelf aanbevelingen te doen die bijdragen aan een evenwichtige samenstelling. Daartoe is de or zelfs verplicht, zo blijkt uit de wetsgeschiedenis.[16] Afwijzing van die kandidaat door de raad van commissarissen ter vervanging door een niet-diverse kandidaat lijkt ons niet goed denkbaar, gelet op het bepaalde in artikel 2:142b BW.

Verder heeft de or adviesrecht ten aanzien van belangrijke besluiten die (de financiële en bedrijfseconomische positie van) de organisatie van de werkgever raken (artikel 25 WOR) en instemmingsrecht ten aanzien van belangrijke besluiten die zien op regelingen voor het personeel (niet zijnde primaire arbeidsvoorwaarden). Het is voorstelbaar dat de or negatief adviseert of zijn instemming onthoudt zolang de raad van commissarissen in strijd met de wet onvoldoende evenwichtig is samengesteld (met als argument dat dit de besluitvorming in negatieve zin beïnvloedt). Indien de besluiten dan toch worden uitgevoerd, kan de or zich daar tegen verzetten. Hoewel het niet ondenkbaar is dat de rechter dan zal oordelen dat de bestuurder het bestreden besluit toch mocht of mag uitvoeren, is het ook goed mogelijk dat de rechter het argument dat zonder evenwichtige samenstelling van het toezichthoudend orgaan geen geldige besluitvorming mogelijk is, zal volgen. Het is interessant om te zien of ondernemingsraden dit standpunt in de toekomst zullen innemen en hoe daarmee dan in de rechtspraak zal worden omgegaan.

Een streefcijfer voor een evenwichtige samenstelling is uiteraard niet mogelijk bij een raad van commissarissen van één persoon. Verder is het ingroeiquotum niet van toepassing bij een herbenoeming binnen acht jaar na het jaar van de eerste benoeming of bij een tijdelijke benoeming door de Ondernemingskamer (artikel 2:349a BW). Ook als sprake is van een crisis en met spoed een nieuwe commissaris aangesteld moet worden, mag een uitzondering worden gemaakt. Wij zijn van mening dat de "spoedeisende" benoeming van een kandidaat die niet bijdraagt aan een genderdiverse samenstelling van de raad van commissarissen, tijdelijk van

10 Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, COM (2022) 105 final 2022/0066(COD), te raadplegen via: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105, laatst geraadpleegd 30 juni 2022.

11 Zie meer uitgebreid over de diversiteitsbepalingen van het Burgerlijk Wetboek in het verleden: C.F. Perquin-Deelen, 'Nieuwe diversiteitswetgeving: invoering van het ingroeiquotum en streefcijfers', *Bb* 2022/12, par. 2.

12 SER-advies, 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling', 20 september 2019, te raadplegen via: https://www.ser.nl/nl/adviezen/diversiteit-in-de-top, laatst geraadpleegd 1 juli 2022.

13 Wij gaan ervan uit dat de wetgever daarbij doelt op het gender waar de kandidaat zich zelf mee identificeert en bij deze telling niet vasthoudt aan het geslacht of de sekse van een kandidaat. Met gender van een persoon wordt in de regel de eigen genderidentiteit of genderexpressie bedoeld. Sekse wordt begrepen als de lichamelijke biologische kenmerken die iemand mannelijk of vrouwelijk maken. Geslacht slaat slechts op de genitale geslachtskenmerken, die bepalen bijvoorbeeld welk geslacht op je geboorteakte komt. Voor meer informatie zij verwezen naar www.oneworld.nl.

14 *Kamerstukken II* 2020/21, 35628, nr. 3, p. 25 (MvT).

15 *Kamerstukken I* 2020/21, 35628, C, p. 7 (MvA).

16 MvT, p. 11.

aard zou moeten zijn. Is de crisis beslecht, dan zou alsnog voldaan moeten worden aan het bepaalde in artikel 2:142b BW.

3.2.2 *Reikwijdte*

De reikwijdte van het ingroeiquotum is beperkt tot beursvennootschappen. Volgens de wetgever is dit een goed af te bakenen groep die in staat is werk te maken van een evenwichtige(re) samenstelling van hun raden van commissarissen. Wat ons betreft is het echter een gemiste kans dat de reikwijdte van het ingroeiquotum niet ook de op grond van Boek 2 BW kwalificerende grote vennootschappen (artikel 2:397 BW) omvat. Dat zou immers (kunnen) leiden tot bredere verandering op het gebied van diversiteit en inclusie. De wetgever is summier over de keuze voor de beperking tot beursvennootschappen. Er is slechts vermeld dat dergelijke quota ook in andere landen enkel gelden voor beursvennootschappen.[17]

Een andere gemiste kans is dat het ingroeiquotum slechts van toepassing is op raden van commissarissen en niet op raden van bestuur. De gedachte hierachter is dat genderdiversiteit binnen een raad van bestuur vanzelf zal volgen als de raad van commissarissen meer genderdivers is samengesteld. Dat blijkt niet uit de cijfers; feit is immers dat uit de 'Female Board Index' blijkt dat juist binnen raden van commissarissen al vooruitgang wordt geboekt op het vlak van genderdiversiteit, en dat raden van bestuur hierin (sterk) achterblijven.[18] Over 2021 was 33,2% van de raden van commissarissen van de Nederlandse nv's die genoteerd zijn aan Euronext Amsterdam, vrouw, tegenover slechts 13,6% van de bestuurders.[19] Als de wetgever echt ambitie en daadkracht had willen tonen, was het ingroeiquotum ook als uitgangspunt genomen voor de raden van bestuur.

3.3 ***Streefcijfers***

Naast het ingroeiquotum introduceert de wetswijziging van Boek 2 BW een 'passend en ambitieus' streefcijfer. Vennootschappen die kwalificeren als 'groot' in de zin van artikel 2:397 BW dienen passende en ambitieuze streefcijfers vast te stellen voor de man-vrouwverhouding in de raad van bestuur, raad van commissarissen en subtop (artikel 2:166 en 2:276 BW).

De reikwijdte van deze bepaling is ruimer dan die van het ingroeiquotum. Effectief gezien geldt deze bepaling voor ongeveer vijfduizend grote vennootschappen, waaronder ook beursvennootschappen kunnen vallen (indien voldaan is aan de vereisten van artikel 2:397 BW).

Er is niet één 'passend en ambitieus' streefcijfer. Een vennootschap bepaalt zelf wat passend en ambitieus is. Wat passend is in de zin van de wet hangt af van de omvang van de raad van bestuur, raad van commissarissen en subtop. Is bijvoorbeeld sprake van een eenhoofdige raad van bestuur en een eenhoofdige raad van commissarissen, dan is een passend streefcijfer één man en één vrouw voor de raad van bestuur en de raad van commissarissen gezamenlijk. In het geval van een eenhoofdige raad van bestuur en een tweehoofdige raad van commissarissen, wordt ervan uitgegaan dat voor de raad van bestuur geen streefcijfer mogelijk is, maar dat binnen de raad van commissarissen gestreefd moet worden naar één man en één vrouw.[20]

De streefcijfers moeten ook ambitieus zijn. Dat wil zeggen dat zij erop gericht moeten zijn om de samenstelling evenwichtiger te maken dan nu het geval is.[21]

Naast het formuleren van streefcijfers dienen de vennootschappen een plan op te stellen om hun doelen te bereiken en hierover jaarlijks te rapporteren aan de SER, voor de eerste maal in beginsel uiterlijk op 31 oktober 2023.[22]

De 'sanctie' op het niet bereiken van de in de streefcijfers gestelde doelen, is publicatie door de SER van de cijfers en de daarover afgelegde verantwoording. Alle rapportages worden jaarlijks in een SER-dataverkenner gepubliceerd om zo aan een breed publiek kenbaar te maken hoeveel voortgang de vennootschappen boeken op het gebied van genderdiversiteit.

3.4 ***(Verboden) onderscheid op grond van geslacht?***

Het ingroeiquotum en het vaststellen en realiseren van de streefcijfers brengen mee dat bij de benoeming van commissarissen, bestuurders en andere functies in de subtop van organisaties waarop de nieuwe wetgeving van toepassing is, in veel gevallen direct onderscheid zal worden gemaakt op grond van geslacht. Als vrouwen (of mannen) immers ondervertegenwoordigd zijn in deze functies, zal bij de benoeming een keuze moeten worden gemaakt waarbij het geslacht van de kandidaat leidend is. Dat levert de vraag op of dit geen verboden onderscheid op grond van geslacht oplevert. Het antwoord op deze vraag is: nee.

Het recht om in gelijke gevallen gelijk te worden behandeld is een grondrecht dat is neergelegd in artikel 1 van de Grondwet en in verschillende verdragsbepalingen. Dit grondrecht omvat onder meer het verbod voor werkgevers om in het geval van gelijkwaardige arbeid (direct of indirect) onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Dit verbod is geregeld in artikel 7:646 BW, de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB).

17 MvT, p. 10-11.

18 De 'Female Board Indexen' (M. Lückerath-Rovers) zijn te raadplegen via: https://www.tias.edu/kennis/dossiers/detail/female-board-index.

19 M. Lückerath-Rovers, *The Dutch Female Board Index 2021*, TIAS 2021, te raadplegen via: https://www.tias.edu/docs/default-source/kennisartikelen/femaleboardindex2021.pdf.

20 Zie meer uitgebreid de tabel van de SER via: https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitsportaal/inhoud-wet.

21 MvT, p. 9.

22 https://www.ser.nl/nl/thema/diversiteitsportaal, het indienen van een rapport is nog niet mogelijk, het diversiteitsportaal is nog in ontwikkeling. Wel zijn op dit portaal al 'tools' en 'handreikingen' gepubliceerd ten behoeve van het opstellen van de passende en ambitieuze streefcijfers.

Dit verbod is niet absoluut en kent uitzonderingen. Een van deze uitzonderingen is dat het in bepaalde situaties is toegestaan om een voorkeursbeleid toe te passen.

In artikel 157 lid 4 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is expliciet bepaald dat het beginsel van gelijke behandeling niet in de weg staat aan maatregelen die zijn bedoeld om gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen en feitelijke ongelijkheden weg te nemen. Dit is ook in lijn met artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie waarin is geregeld dat de gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd (zo ook op het gebied van werkgelegenheid, beroep en beloning) en dat daarvoor een voorkeursbeleid kan worden ingezet.[23]

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft de toelaatbaarheid van een voorkeursbeleid al verschillende malen bevestigd. Zo heeft het Hof in 1997 geoordeeld dat een voorrangsregel voor vrouwen bij gelijke geschiktheid is toegestaan. De reden hiervoor is dat vrouwen als gevolg van seksestereotypering en vooroordelen in geval van gelijke geschiktheid niet per se gelijke kansen hebben en dat een voorrangsregel kan helpen om deze ongelijkheid weg te nemen.[24]

In de parlementaire behandeling heeft de wetgever uitgebreid stilgestaan bij de proportionaliteit en subsidiariteit van het ingroeiquotum en de streefcijfers. De wetgever heeft ervoor gekozen om het (door het Hof gehanteerde) uitgangspunt van gelijke geschiktheid los te laten om de voortdurende ondervertegenwoordiging van vrouwen effectief tegen te gaan. De wetgever ziet daarvoor ruimte vanwege (onder meer) een aantal uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens (hierna: 'het College'). Het College heeft in die uitspraken geoordeeld dat het toepassen van een voorkeursbeleid zonder criterium van gelijke geschiktheid evenredig kan zijn. De voorwaarden hiervoor zijn dat de achterstand ernstig en hardnekkig moet zijn en dat eerst tevergeefs andere maatregelen moeten zijn geprobeerd. Aan deze voorwaarden is voldaan, aldus de wetgever.[25]

3.5 *Reflexwerking*

Hoewel de nieuwe regels een beperkte scope hebben, is het voorstelbaar dat een evenwichtiger samenstelling van de raden van commissarissen, raden van bestuur en subtop van beursvennootschappen en grote vennootschappen een uitwaaierend effect zal hebben op de rest van het functiehuis van deze vennootschappen en andere werkgevers die niet onder de reikwijdte van de nieuwe wetgeving vallen.

Daartoe zouden werkgevers kritisch moeten kijken naar (de invulling van) het eigen functiehuis en de methoden van werving en selectie. Zij kunnen daarbij experts inschakelen die kunnen adviseren over (het bereiken en incorporeren van) meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. Daarbij kunnen ook middelen als een medewerkerstevredenheidonderzoek, scan van de opbouw van de organisatie (en de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende lagen in de organisatie) en een genderpay-analyse een belangrijke rol spelen om te beoordelen hoe het met de eigen organisatie is gesteld en waar ruimte voor verbetering is.

Daarin kan ook een rol zijn weggelegd voor de sociale partners door in de cao-onderhandelingen meer aandacht te besteden aan dit onderwerp en af te dwingen dat hier 'harde' afspraken over worden gemaakt. Dit is al het geval in een aantal cao's in de non-profitsector, die vergaande bevoegdheden bevatten voor de or bij de benoeming van nieuwe leden van het bestuur dan wel het toezichthoudend orgaan. Zo bevatten bijvoorbeeld de Cao Kinderopvang en de Cao Sociaal Werk de mogelijkheid om de or de bevoegdheid toe te kennen om voor iedere vacature in het bestuur dan wel het toezichthoudend orgaan één (Cao Kinderopvang) of twee (Cao Sociaal Werk) kandidaten voor te stellen. Het is dan wel zaak dat ook de or diversiteit en inclusie hoog op de agenda heeft staan.

4. De nieuwe wetgeving: betaald ouderschapsverlof

4.1 *Richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers*

Een wetgevingsontwikkeling op het gebied van diversiteit en inclusie buiten Boek 2 BW is de per 2 augustus 2022 in werking getreden Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo). De Wbo dient ter implementatie van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.[26]

Het doel van de richtlijn is om het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, te helpen verwezenlijken door arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen en door het verschil tussen mannen en vrouwen met betrekking tot inkomsten en loon weg te nemen. De (on)mogelijkheid om werk en zorgtaken in een gezin op een evenwichtige manier te combineren wordt gezien als een van de belangrijkste oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt.[27] De Wbo tracht hierin verandering te brengen.

4.2 *(Gedeeltelijk) betaald ouderschapsverlof*

Het ouderschapsverlof volgens de regeling die gold tot 1 augustus is doorgaans (op enkele in cao's geregelde uitzonderingen na) onbetaald en bedraagt 26 keer het aantal uren per week dat de ouder werkt. Deze ouderschapsverlofuren

23 MvA, p. 14.
24 C-409/95 (*Marschall*). Zie ook C-407/98 (*Abrahamsson*).
25 MvT, p.4; MvA, p. 15-17.
26 En overigens tot intrekking van Richtlijn 2018/18/EU.
27 *Kamerstukken II* 2020/21, 35613, nr. 3, p. 1 (MvT).

worden toegekend per kind,[28] en dienen te worden opgenomen in de eerste acht levensjaren van het kind. Het verlof kan worden opgenomen voor een biologisch kind, een adoptiekind of een erkend kind. Het is ook mogelijk om ouderschapsverlof op te nemen voor een pleegkind, een stiefkind of een aspirant-adoptiekind, maar slechts indien het kind volgens de basisregistratie personen woonachtig is op het woonadres van de ouder die het verlof aanvraagt.

De Wbo wijzigt de Wet arbeid en zorg (WAZO) en zorgt ervoor dat een deel van dit ouderschapsverlof door het UWV wordt betaald. Werknemers hebben gedurende het eerste levensjaar van het kind,[29] gedurende negen weken recht op een uitkering van zeventig procent van het maximumdagloon[30] tijdens ouderschapsverlof. Als het loon boven het maximumdagloon uitkomt, dan komt het meerdere niet voor vergoeding door het UWV in aanmerking.

Sommige werkgevers besluiten om de vergoeding van het UWV aan te vullen tot zeventig procent van het daadwerkelijke loon of tot honderd procent van het daadwerkelijke loon. Het aanvullen van het betaald ouderschapsverlof kan een goed instrument zijn om de stereotiepe werk-zorgrolverdeling te veranderen. De houding van de werkgever ten aanzien van het opnemen van partnerverlof is namelijk cruciaal gebleken in de keuze om dit verlof al dan niet op te nemen.[31] Dat zal waarschijnlijk net zo zijn als het gaat om het opnemen van betaald ouderschapsverlof.

5. Meer ambitie

Met de hiervoor besproken nieuwe regelingen heeft de wetgever een aantal belangrijke stappen gezet op het gebied van diversiteit en inclusie van vrouwen in topfuncties. Wel had de wetgever meer ambitie mogen tonen bij de wijziging van Boek 2 BW (een ruimere doelgroep). De hoop is nu gevestigd op de eigen verantwoordelijkheid van bestuurders, commissarissen en werkgevers in het algemeen om meer diversiteit en inclusie te bereiken binnen de eigen onderneming.

28 Voor de goede orde wordt opgemerkt dat 'alle' ouders van het kind ieder aanspraak maken op 26 keer hun eigen overeengekomen aantal arbeidsuren per week voor zover zij voldoen aan de wettelijke vereisten. Het is dus niet zo dat het verlof over de ouders moet worden verdeeld.

29 Bij een adoptie- of pleegkind wordt gerekend vanaf het moment van de feitelijke adoptie of de start van het pleegouderschap.

30 Voor 2022 is het maximumdagloon gesteld op € 228,76 bruto per dag (€ 4.975,53 bruto per maand).

31 'Negatieve houding werkgevers weerhoudt vaders van opnemen partnerverlof', *WOMEN Inc.* 29 juni 2021. Zie meer uitgebreid: B. Schröder & W.W. van Tol, 'Minder flexibiliteit voor de werkgever, meer flexibiliteit voor de werknemer. Slaat de wetgever door?', *TAP* 2021/257, afl. 7, p. 21.