

Sociaal en Cultureel Planbureau Commissie Monitoring Talent naar de Top

Inlichtingen bij

- Commissie Monitoring Talent naar de Top, Muriel Arts, 06-52 57 06 60, info@commissiemonitoring.nl
- Sociaal en Cultureel Planbureau, Ans Merens, 070-340 7826 of 06-31 75 35 86, a.merens@scp.nl

persbericht

Aantal vrouwen in de top neemt maar geleidelijk toe

Den Haag, 8 oktober 2012

- Bij ruim de helft van de bedrijven die het Charter Talent naar de Top hebben ondertekend, is in 2011 het aandeel topvrouwen gegroeid, bij een derde is het gedaald.
- Het aandeel vrouwen in de top is voor het totaal van deze bedrijven gegroeid van gemiddeld 17,8% naar 18,5%.
- De meeste vrouwen in de top zijn te vinden in de sectoren werkgevers- en werknemersorganisaties, handel en horeca en gezondheids- en welzijnzorg.

Dit blijkt uit de Monitor Talent naar de Top 2011, die op 8 oktober is aangeboden aan minister Marja van Bijsterveldt, verantwoordelijk bewindspersoon voor het emancipatiebeleid, tijdens een debat bij VNO/NCW over de toekomst van monitoring. De Monitor rapporteert over de voortgang van het aantal vrouwen in de top van de bedrijven die het Charter Talent naar de Top hebben ondertekend. De Monitor wordt uitgebracht door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en de Commissie Monitoring Talent naar de Top. Het onderzoek is uitgevoerd door drs. Ans Merens (SCP). In het Charter wordt top gedefinieerd als: de raad van bestuur of directie en de twee lagen direct onder raad van bestuur/directie. In dit onderzoek gaat het dus niet om het lidmaatschap van raden van commissarissen.

Het Charter is vanaf 2008 ondertekend door 203 Nederlandse bedrijven en organisaties met gezamenlijk ruim 700.000 werknemers. In de Monitor van 2011 wordt gerapporteerd over de groei van het aandeel topvrouwen bij de ondertekenaars uit 2008, 2009 en 2010, en over de situatie bij de nieuwe ondertekenaars uit 2011. Sinds de start van het Charter is er elk jaar sprake geweest van groei, in 2011 met 0,7 procentpunt. Ook is duidelijk te zien dat in sommige sectoren de Charterondertekenaars een groter aandeel vrouwen in de top hebben dan andere bedrijven uit diezelfde sector. In de sector 'financiële instellingen en verzekeraars' hebben de ondertekenende bedrijven een aandeel van 16% vrouwen in de top, tegenover 6% van de organisaties die het Charter niet hebben ondertekend.

Bij de helft van de ondertekenaars is het aandeel vrouwen in de top toegenomen

Iets meer dan de helft van de ondertekenaars uit 2008-2010 (55%) laat groei zien van het aandeel vrouwen in de top, bij 13% blijft het gelijk en bijna een derde laat een daling zien. Het ziet er niet naar uit dat de doelstelling van gemiddeld 22,1% aandeel vrouwen in de top in 2013 gehaald zal worden.

Zonder subtop geen instroom in de top

Voor meer diversiteit in de top is een voldoende aantal vrouwen in de gehele organisatie, en met name in de subtop, essentieel. Het aandeel vrouwen in de subtop is 25% en in de organisaties als geheel 40%. In 2011 stroomden relatief meer vrouwen in dan uit de top en de organisaties als geheel.

Nieuwe Charterondertekenaars

De Charterondertekenaars van 2011 laten in de Monitor Talent naar de Top 2011 hun uitgangspositie zien. Met 30% vrouwen in de top blijkt deze hoger te zijn dan bij de Charterondertekenaars van 2008-2010. De ambitie van de nieuwkomers is om binnen 3 tot 5 jaar een aandeel van gemiddeld 33% vrouwen in de top te bereiken. Zij hebben met 38% nu al een aanzienlijk aandeel vrouwen in de subtop.

Sectorvergelijking

De meeste vrouwen in de top zijn te vinden in de sectoren werkgevers- en werknemersorganisaties (39%), handel en horeca (38%) en gezondheids- en welzijnszorg (28%). Het laagste aandeel vrouwen in de top zit in de sectoren industrie/energie/bouw (10%), de consultancy op het gebied van ict/bouw/infrastructuur (11%) en de technologie en telecom (14%).

Compleet beleid met zes succesfactoren

In een duurzaam en compleet diversiteitsbeleid spelen zes succesfactoren samen een belangrijke rol, namelijk:

- vaststellen hoeveel vrouwen men in de top en subtop wil
- bijhouden van veranderingen hierin
- voeren van m/v-diversiteitsbeleid vanuit de top van de organisatie
- ook op afdelingsniveau afspraken maken
- inzetten van HR-instrumenten ter ondersteuning
- actieve in- en externe communicatie over diversiteitsbeleid

De Commissie Monitoring Talent naar de Top noemt Accenture, DHV, Universiteit Groningen en Schiphol Groep als aansprekende voorbeelden van een dergelijk compleet diversiteitsbeleid.

Aanbevelingen aan overheid en ondertekenaars

De Commissie Monitoring Talent naar de Top, onder voorzitterschap van dr. ir. Aad Veenman, is een onafhankelijke commissie en doet aanbevelingen aan overheid en Charterondertekenaars. In de aangepaste Wet Bestuur en Toezicht, die in januari 2013 in werking zal treden, wordt onder meer bepaald (amendement- Kalma) dat ten minste 30% van de zetels van de raad van bestuur en de raad van commissarissen van grote bedrijven wordt bezet door vrouwen. De Commissie adviseert om één instantie in te stellen die voor deze wet en het Charter bewaakt of de doelstellingen over het aantal vrouwen in de top worden gehaald.

SCP/publicatie 2012/18 – *Monitor Talent naar de Top 2011*. Ans Merens. ISBN 978 90 377 0610 9, prijs € 15,75. De publicatie is verkrijgbaar bij de (internet)boekhandel of te bestellen/downloaden via de website: www.scp.nl.

Voor meer informatie over de Commissie Monitoring Talent naar de Top kunt u terecht op www.talentnaardetop.nl. Hier kunt u ook het rapport downloaden.

Voor vragen kunt u terecht bij:

- Commissie Monitoring Talent naar de Top, Muriel Arts, 06-52 57 06 60, info@commissiemonitoring.nl
- Sociaal en Cultureel Planbureau, Ans Merens, 070-340 7826 of 06-31 75 35 86, a.merens@scp.nl

Voor algemene informatie: Irma Schenk (SCP), tel: 070 – 340 5605, e-mail: i.schenk@scp.nl



Sociaal en Cultureel Planbureau