

Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2015

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2015
- Trends 2008 – 2015
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

Charter Talent naar de Top

Het Monitorrapport 2015 is te downloaden via:
www.talentnaardetop.nl.
Deze factsheet geeft een overzicht van de belangrijkste resultaten. Het Monitorrapport 2015 omvat meer informatie, over meer onderwerpen.

Het doel van het Charter Talent naar de Top is een hogere toestroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk talent in topfuncties te bereiken. Deelname aan het charter is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. Charterondertekenaars committeren zich aan duidelijk meetbare doelstellingen en laten zich elk jaar monitoren op de behaalde resultaten door de onafhankelijke commissie Monitoring Talent naar de Top. Sinds de start in 2008 hebben 257 organisaties het charter ondertekend.

De Monitor Talent naar de Top 2015 toont de ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars in 2015 en beschrijft de inspanningen die charterorganisaties leveren om de doorstroom van vrouwen naar de top in hun organisatie te stimuleren. Op basis van de monitor worden ook aansprekende voorbeelden gepresenteerd die andere organisaties kunnen inspireren.

Conclusies Monitor Talent naar de Top 2015

- aandeel vrouwen in top en subtop blijft stijgen
- charterorganisaties versterken hun koploperspositie met vrouwen in de rvc
- charterorganisaties scoren elk jaar hoger op m/v-diversiteitsbeleid
- organisaties die langer verbonden zijn aan het charter hebben beter beleid
- beleid helpt effectief om meer vrouwen in de top te krijgen



Caroline Princen
Voorzitter commissie
Monitoring Talent naar de Top

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2015
- Trends 2008 – 2015
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

Voorwoord

Met commitment en ambitie meer vrouwen in de top

Met genoegen presenteert de commissie Monitoring Talent naar de Top u hierbij haar rapport over het monitoringjaar 2015. Charterondertekenaars laten ons jaarlijks zien wat ze bereikt hebben op het gebied van man/vrouw-diversiteit en waar ze naar toe willen. Je doel bepalen en afspraken maken over hoe je dat doel wilt bereiken werkt. Dat laten de resultaten van de monitor ook dit jaar weer zien want het aandeel vrouwen in de top en sub-top van charterorganisaties is opnieuw verder toegenomen.

Ik ben er van overtuigd dat diversiteit belangrijk is. Voor bedrijven en voor de samenleving. Mannen en vrouwen zijn anders en hebben verschillende kwaliteiten. Het onderkennen van de verschillen en het benutten van de variatie aan specifieke eigenschappen is de kracht van een diverse organisatie. Diversiteit is ook leuk, het geeft mij energie en het geeft kansen. Het zorgt

voor beweging en voor creativiteit. Daarom heb ik het voorzitterschap van de commissie Monitoring Talent naar de Top met genoegen op mij genomen. Naar aanleiding van de resultaten van de Bedrijvenmonitor Wet bestuur en toezicht hebben we vorig jaar moeten constateren dat het aandeel vrouwen in rvb's en rvc's van grote bedrijven te weinig is toegenomen. Voor een grote achterhoede van bedrijven is het streefcijfer van 30% m/v nog ver weg. Het charter laat zien dat commitment en ambitie helpen om het wettelijk streefcijfer te realiseren. Charterorganisaties hebben dit jaar hun koploperspositie met vrouwen in bestuur en toezicht versterkt. Veel meer organisaties zouden het voorbeeld van charterondertekenaars moeten volgen en zich aansluiten bij het charter. Dat werkt!

Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2015

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2015
- Trends 2008 – 2015
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

Resultaten vrouwen in de top 2015

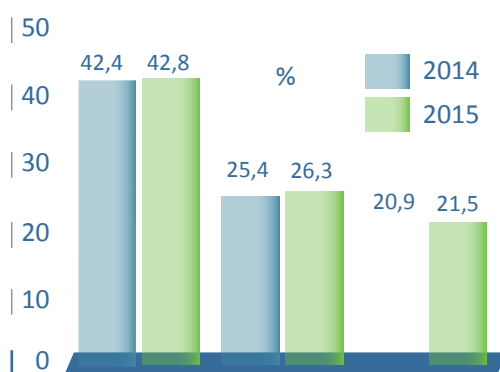
Het aandeel vrouwen in de top blijft stijgen

Het aandeel vrouwen in de top van charterondertekenaars is gestegen van 20,9% eind 2014 naar 21,5% eind 2015 (figuur 1). Bij ruim de helft (57%) van de charterorganisaties is het aandeel vrouwen in de top toegenomen, bij 28% daalde het en bij 15% bleef het gelijk.

In 2015 hadden vijf charterorganisaties (nog) geen vrouw in de top.

Ook het aandeel vrouwen in de subtop stijgt

Het aandeel vrouwen in de *subtop* is eveneens toegenomen, van 25,4% in 2014 naar 26,3% in 2015 (figuur 1). Meer vrouwen in de subtop is van belang om doorstroom naar de top te kunnen garanderen. Het gemiddelde aandeel vrouwen in de totale organisatie (42,8%) is eveneens gestegen, zij het heel licht.



Figuur 1 Percentage vrouwen in de top, subtop en totale organisatie van de charterorganisaties, 2014 - 2015



De helft van de charterondertekenaars heeft het streefcijfer gehaald

De charterondertekenaars stellen streefcijfers vast voor het percentage vrouwen in de top. De meeste organisaties hanteren hiervoor een termijn van vier of vijf jaar. De streefcijfers van de charterorganisaties lopen op dit moment uiteen van 6% tot 60%. De helft van de charterorganisaties (49,0%) heeft dit streefcijfer inmiddels behaald. In 2015 is het gemiddelde streefcijfer 25,6% voor het jaar 2016.

Het charter hanteert de volgende definities:

Top

Raad van bestuur/directie en de twee managementlagen daaronder (senior management).

Subtop

Het management in de twee lagen onder de top. Het betreft hier (de bovenste laag van) het middenmanagement, mogelijk de kweekvijver voor de top.

Verschillen tussen organisaties

Het aandeel vrouwen in de top en subtop verschilt sterk tussen organisaties. Verschillen hangen samen met de omvang van de organisatie, evenals de omvang van de (sub)top en de sector waartoe een organisatie behoort.

Organisatieomvang

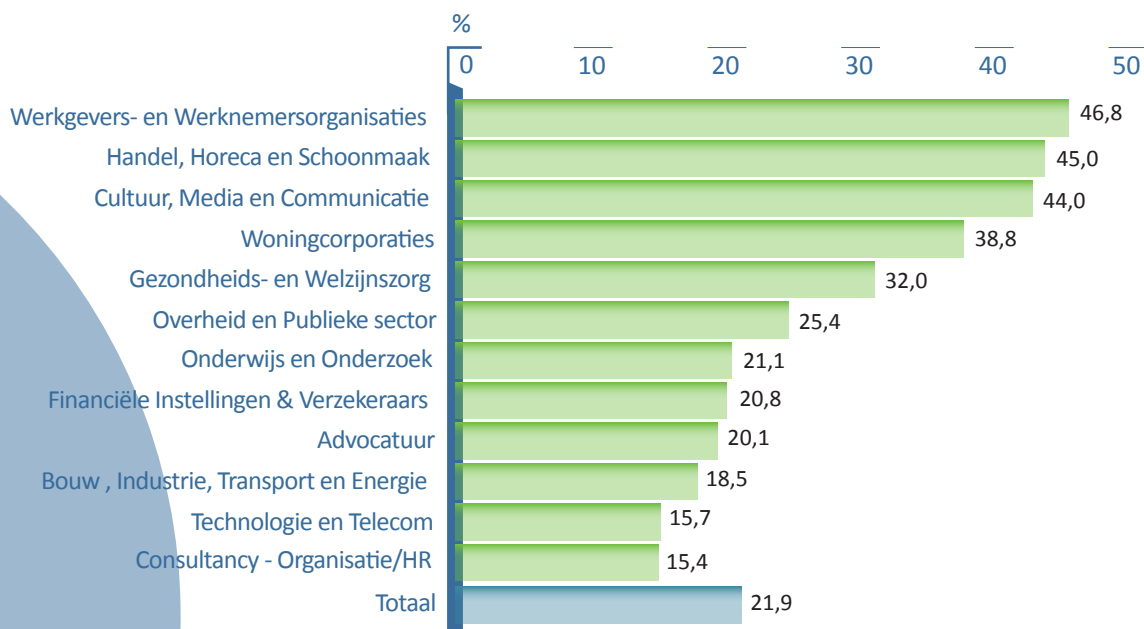
Kleine organisaties (minder dan 250 werknemers) hebben relatief meer vrouwen in de top, subtop en totale organisatie. De grootste organisaties (meer dan 5.000 werknemers) hebben relatief weinig vrouwen in de top, subtop en totale organisatie. De grootste toename van het aandeel vrouwen in de top tussen 2014 en 2015 wordt gerealiseerd door middelgrote organisaties (1.000 tot 5.000 medewerkers). Zij wisten het percentage vrouwen in de top met 1,2 procentpunt te verhogen.

Omvang van de top: meer vrouwen bij kleine top en subtop

De monitor laat keer op keer zien dat het aandeel vrouwen in de top hoger is naarmate de omvang van de top *kleiner* is. Hetzelfde geldt voor de subtop. Ook in 2015 zien we hetzelfde beeld als voorgaande jaren.

Sector

Net als vorige monitoringjaren verschilt het aandeel vrouwen in de top sterk per sector (figuur 2). Vrouwen in de top zijn het best vertegenwoordigd bij werkgevers- en werknemersorganisaties (46,8%), de sector handel, horeca en schoonmaak (45,0%), de sector cultuur, media en communicatie (44,0%) en de woningcorporaties (38,8%). Deze percentages liggen ruim boven het chartergemiddelde van 21,9%. In 2015 heeft de sector consultancy-organisatie/HR met 15,4% het laagste percentage vrouwen in de top, gevolgd door de sector technologie en telecom (15,7%). De sector bouw/industrie/transport en energie, vorig monitoringjaar nog hek-kensluiter, komt met 18,5% vrouwen in de top meer en meer in de buurt van het chartergemiddelde. Deze traditioneel 'mannelijke' sector, met een lager aandeel vrouwen in het totale personeelsbestand, doet het qua aandeel vrouwen in de top niet slechter dan de andere sectoren.



Figuur 2 Percentage vrouwen in de top van charterorganisaties naar sector, 2015

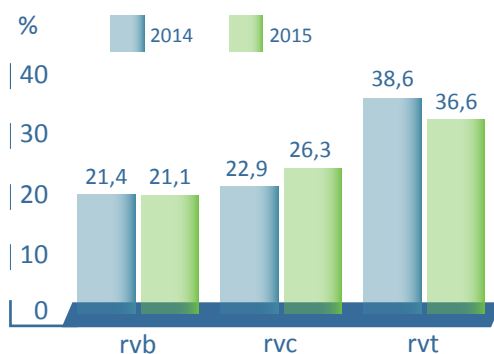
Vrouwen in bestuur en toezicht

Met de Wet bestuur en toezicht (Wbt) wordt sinds 1 januari 2013 gestreefd naar een evenwichtig aandeel van vrouwen en mannen in de raad van bestuur (rvb) en de raad van commissarissen (rvc) van grote vennootschappen. In de wet is vastgelegd dat zowel de rvb als de rvc van deze bedrijven uit ten minste 30% vrouwen en 30% mannen moet bestaan.

In 2015 hebben charterorganisaties gemiddeld 21,1% vrouwen in de rvb (figuur 3). Dat is bijna gelijk aan het aandeel vrouwen in de top in zijn geheel (21,5%). Het percentage vrouwen

in de rvc ligt hoger en is gemiddeld 26,3%. In de raad van toezicht (rvt) zitten relatief nog meer vrouwen: gemiddeld 36,6%. In vergelijking met 2014 nam bij charterorganisaties in 2015 vooral het aandeel vrouwen in de rvc toe, namelijk met 3,4 procentpunt.

In 2015 heeft 43,0% van de rvb's van charterorganisaties een evenwichtige (30%) m/v-verdeling weten te realiseren en 35,6% van de rvc's. Rvt's zijn veel vaker evenwichtig verdeeld: bijna drie kwart (71,8%) heeft minimaal 30% m/v.



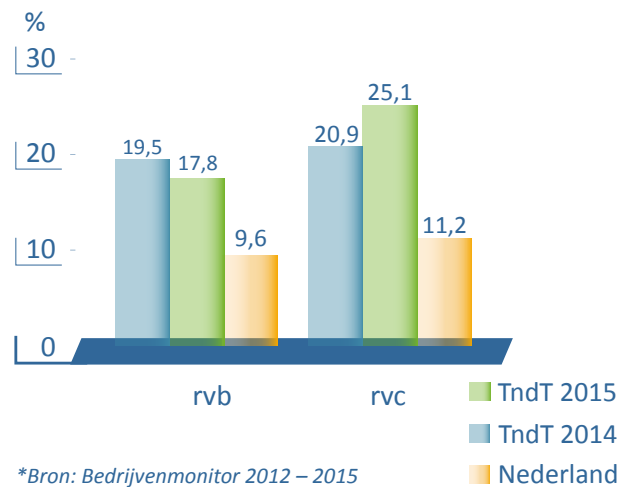
Figuur 3 Percentage vrouwen in de rvb, rvc en rvt van charterorganisaties, 2014 - 2015

Vergelijking met landelijk gemiddelde

In 2015 bevinden zich onder de charterondertekenaars 61 grote vennootschappen (34,9%) die aan het wettelijk streefcijfer moeten voldoen. Zij hebben in 2015 17,8% vrouwen in de rvb en 25,1% in de rvc.

Bijna een derde van hen (31,8%) heeft een evenwichtige m/v-verdeling gerealiseerd in de rvb en ruim een derde (34,9%) in de rvc. Opvallend is de sterke toename van het aantal charterorganisaties dat 30% m/v in de rvc heeft gerealiseerd. In vergelijking met 2014 een toename van maar liefst 20,9 procentpunt: dat is meer dan een verdubbeling.

Charterorganisaties die aan de wet moeten voldoen scoren veel hoger dan landelijk gemiddeld. Het aandeel van 17,8% vrouwen in de rvb is veel hoger dan het landelijk gemiddelde van 9,6%. Hetzelfde geldt voor het aandeel van 25,1% vrouwen in de rvc in vergelijking met het landelijk gemiddelde van 11,2% (figuur 4).



*Bron: Bedrijvenmonitor 2012 – 2015

Figuur 4 Percentage vrouwen in de rvb en rvc van grote vennootschappen die aan de Wbt moeten voldoen, voor charterorganisaties en Nederland als geheel, 2014-2015*

Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2015

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2015
- Trends 2008 – 2015
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

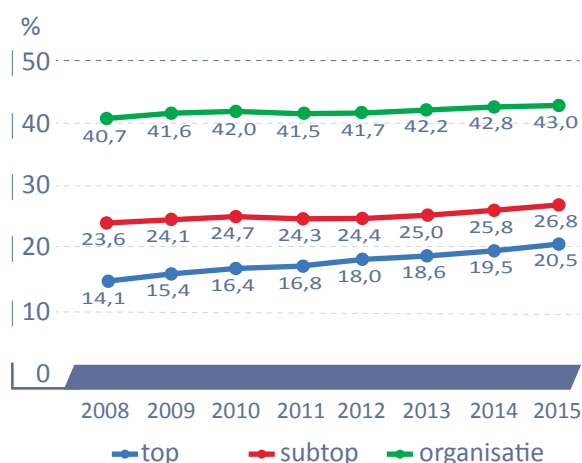
Trends 2008 – 2015

Voor de charterondertekenaars van het eerste uur, die het charter in 2008 en 2009 ondertekenden, kunnen we de prestaties over een langere periode volgen. Het percentage vrouwen in de top van deze organisaties groeit jaarlijks met bijna 1 procentpunt gestaag van 14,1% in 2008 naar 20,5% in 2015 (figuur 5). Als het percentage

vrouwen in de top in dit tempo door-groeit, duurt het nog ruim tien jaar voordat 30% van de top uit vrouwen bestaat.

In vergelijking met de top is het aandeel vrouwen in de subtop de afgelopen jaren minder hard gegroeid: van 23,6% in 2008 naar 26,8% in 2015. Voor het percentage vrouwen in de gehele organisatie geldt hetzelfde. In zeven jaar tijd nam het percentage met 2,3 procentpunt toe van 40,7% naar 43,0%.

Doordat het aandeel vrouwen in de top harder groeit dan het aandeel vrouwen in de subtop, is het reservoir om topvrouwen uit te selecteren de laatste jaren naar verhouding iets kleiner geworden. In 2008 waren voor iedere vrouw in de top ruim zes vrouwen aanwezig in de subtop; in 2015 zijn dat er nog vijf.



Figuur 5 Ontwikkeling van het aandeel vrouwen in de top, subtop en totale organisatie, 2008 – 2015

Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2015

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2015
- Trends 2008 – 2015
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

M/V-diversiteitsmanagement: inzet en functioneren

Naast cijfers over vrouwen in de top onderzoekt de monitor ook de inzet en het functioneren van charterorganisaties op het gebied van m/v-diversiteitsbeleid. Op zes dimensies – leiderschap, strategie en management, HR-management, communicatie, kennis en vaardigheden en klimaat – wordt gemeten wat de vorderingen zijn met het realiseren van beleid. Per dimensie wordt het ontwikkelingsniveau van de organisatie vastgesteld. Er zijn vier oplopende niveaus van niveau 1 'oriëntatie' tot niveau 4 'beheersing'.

Resultaten ontwikkelingsniveaus

De monitor over 2015 laat zien dat charterorganisaties zich blijven ontwikkelen. Opnieuw scoren zij op alle dimensies hoger dan het jaar daarvoor. De verschillen zijn het meest zichtbaar voor communicatie: 28% van de organisaties maakte een ontwikkeling door op deze dimensie (figuur 6).

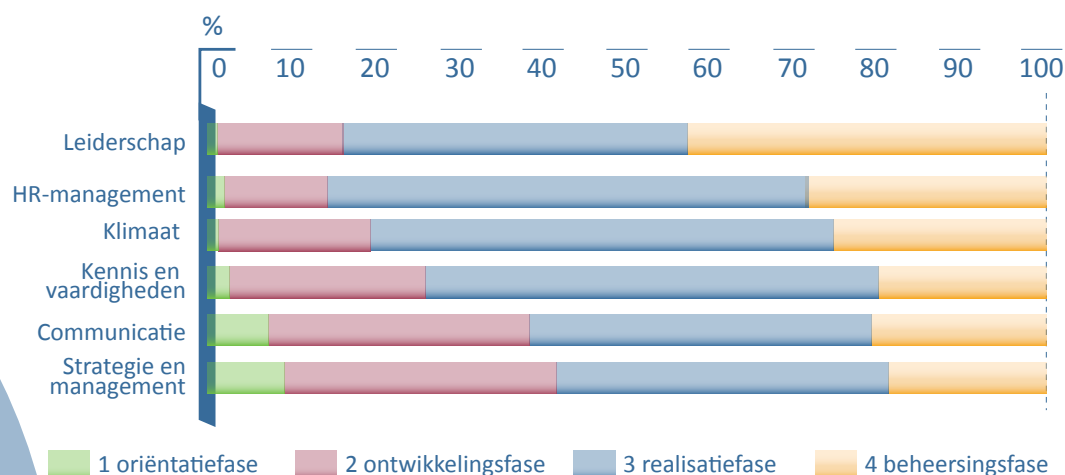
Verklaring niveaus figuur 6

Niveau 1 (oriëntatiefase): "We verkennen de mogelijkheden" – Analyse van de situatie en verkenning van mogelijkheden voor het realiseren van m/v-diversiteit in (de top van) de organisatie.

Niveau 2 (ontwikkelingsfase): "We zijn gestart" – Strategie en activiteiten ontwikkelen en in gang zetten.

Niveau 3 (realisatiefase): "Het werk is in volle gang" – Strategie en activiteiten worden uitgevoerd, afspraken nagekomen

Niveau 4 (beheersingsfase): "Wij hebben het in de vingers" – Strategie en activiteiten worden beheerst, voortdurende verbetering is het streven.



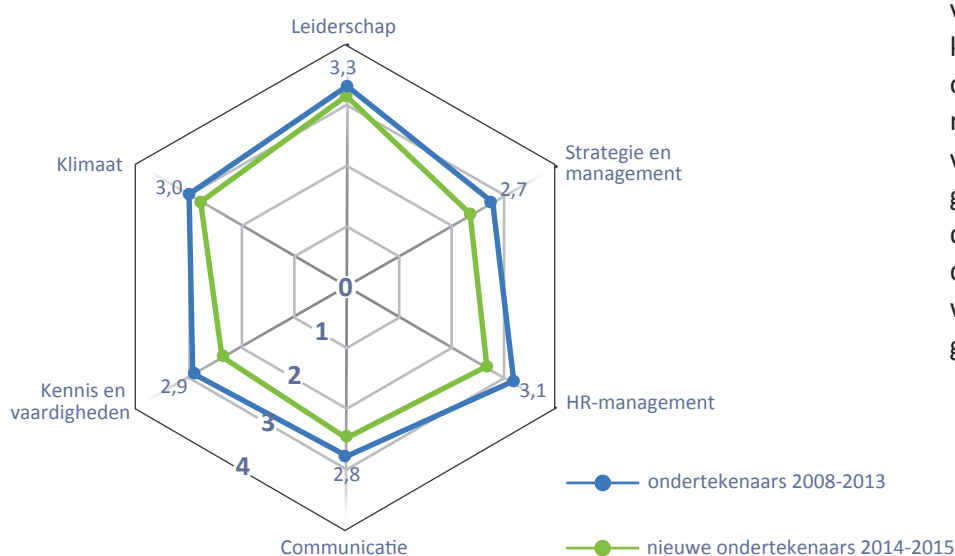
Figuur 6 Ontwikkelingsniveaus per dimensie, 2015

Een vijfde van de organisaties maakte (ook) een ontwikkelingsstap op het gebied van leiderschap, strategie en management en kennis en vaardigheden. Al eerder maakten de charterorganisaties belangrijke ontwikkelingen door: van 2013 op 2014 maakten zij vooral een grote stap op het gebied van leiderschap. Daarnaast ontwikkelden zij zich in die periode ook op het gebied van HR-management en klimaat.

Effect van het charter op de ontwikkeling van beleid

Hoe langer organisaties verbonden zijn aan het Charter Talent naar de Top, hoe beter het m/v-diversiteitsbeleid in de praktijk binnen de organisatie wordt vormgegeven en uitgevoerd.

Figuur 7 vergelijkt het ontwikkelingsniveau per dimensie van organisaties die al langer verbonden zijn aan het charter met de scores van de organisaties die zich kort geleden hebben aangesloten (startjaar 2014-2015). Met uitzondering van leiderschap en klimaat, hebben ondertekenaars die al langer deelnemen gemiddeld hogere ontwikkelingsniveaus bereikt. Een uitzondering vormen de organisaties die hun streefcijfer al behaald hebben op het moment dat zij het charter tekenen. Zij ontwikkelen zich in de loop van de tijd niet of nauwelijks meer. Voor de meeste van deze organisaties geldt dat m/v-diversiteitsbeleid al volop ontwikkeld is op het moment dat zij zich aansluiten bij het charter. Zij hebben relatief hoge streefcijfers vastgesteld, en gehaald. Zij ondertekenen het charter vooral met het doel om het bestaande beleid te continueren en het aandeel vrouwen in de top vast te houden. Wanneer we deze organisaties die het bij aanvang al 'goed doen' buiten beschouwing laten, zijn de verschillen tussen 'oude' en 'nieuwe' charterondertekenaars meer uitgesproken.



* In de analyse zijn alleen de organisaties meegenomen die hun streefcijfers nog niet behaald hebben bij de start van ondertekening van het Charter Talent naar de Top

Figuur 7 Gemiddeld ontwikkelingsniveau per dimensie naar duur deelname aan het charter

Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2015

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2015
- Trends 2008 – 2015
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

Met beter beleid meer vrouwen in de top

De ontwikkelingsniveaus op de zes dimensies geven een indicatie van de mate waarin organisaties m/v-diversiteitsbeleid ontwikkelen en uitvoeren in de praktijk. Het aandeel vrouwen in de top is het resultaat van deze inspanningen. Organisaties die een beter ontwikkeld m/v-diversiteitsbeleid hebben, blijken vaak ook hogere percentages vrouwen in de top te hebben (figuur 8).

Sinds de Monitor 2012 hebben we het effect onderzocht van de diversiteitsmaatregelen op het aandeel vrouwen in de top (Pouwels en Henderikse, 2013; Merens, Henderikse en Pouwels, 2015). De vraag was in hoeverre het diversiteitsbeleid van organisaties daadwerkelijk effect heeft gehad op de toename van het aan-

deel vrouwen in de top. Analyses van de effectiviteit van maatregelen laten zien dat het aandeel vrouwen in de top sterker toeneemt in organisaties waar het m/v-diversiteitsbeleid verder ontwikkeld is. Vooral leiderschap, strategie en management, kennis en vaardigheden en klimaat blijken effectief: organisaties waar beleid op deze dimensies verder ontwikkeld is, slagen er beter in meer vrouwen in de top te krijgen. De mate waarin organisaties HR-beleid en communicatie hebben gerealiseerd, blijkt geen aantoonbaar effect te hebben op het aandeel vrouwen in de top. Kansen lijken daarmee vooral te liggen op het gebied van strategie en management en kennis en vaardigheden: wel effectief, maar nog lang niet in alle charterorganisaties ver ontwikkeld.

Ook dit monitoringjaar wordt duidelijk dat charterorganisaties doen waarvoor ze hebben getekend: gedurende deelname aan het charter ontwikkelen zij aantoonbaar m/v-diversiteitsbeleid op verschillende dimensies. Dit beleid draagt bij aan de groei van het aandeel vrouwen in de top.



Figuur 8 Trend in inzet en functioneren op de zes dimensies tegen het aandeel vrouwen in de top, 2013-2015

Charterbedrijven zetten de toon: ambitie en commitment werken

Factsheet Monitor Talent naar de Top 2015

Charter Talent naar de Top

- Voorwoord
- Resultaten vrouwen in de top 2015
- Trends 2008 – 2015
- M/V-diversiteitsmanagement:
inzet en functioneren
- Met beter beleid meer vrouwen
in de top
- Aanbevelingen

Aanbevelingen

Op basis van de uitkomsten van de Monitor 2015 doet de commissie Monitoring Talent naar de Top de volgende aanbevelingen.

Aanbeveling aan de stichting Talent naar de Top

1 – Het Charter Talent naar de Top werkt: een langjarige ambitie en commitment om aan die ambitie te werken maken wezenlijk verschil. Voor niet-ondertekenaars is het een gemiste kans. Bedrijven die een achterstand hebben kunnen leren van de aanpak van charterondertekenaars. Aan stichting Talent naar de Top wordt aanbevolen meer bedrijven te verleiden het charter te ondertekenen en met name te werven onder organisaties die achterblijven met betrekking tot het realiseren van m/v-diversiteit; zij zijn aanzet.

Aanbevelingen aan de ondertekenaars van het charter

2 – De resultaten van de monitor laten zien dat strategie en management het terrein is waar charterondertekenaars zich nog verder kunnen ontwikkelen. Groei van het aandeel vrouwen in de top vergt concreet beleid en maatregelen door de organisatie heen. Het aandeel vrouwen in de top mag niet afhankelijk worden van het commitment van individuen. Waar het om draait is verankering in de lijn, het institutionaliseren van beleid en het terugkoppelen van de resultaten ten aanzien van het realiseren van de diversiteitsdoelstellingen via de managementcyclus.

3 – Er is een groep bedrijven die het charter ondertekenen op het moment dat zij hun streefcijfer hebben gerealiseerd. Zij willen hun bestaande beleid continueren en het gerealiseerde aandeel vrouwen in de top bestendigen. Deze organisaties ontwikkelen zich vaak niet meer verder. De commissie adviseert deze organisaties hun ambitie te verhogen en te streven naar verbetering van beleid. De commissie vraagt charterondertekenaars die langdurig bij het charter zijn aangesloten en succesvolle resultaten hebben gerealiseerd aangesloten te blijven bij het charter opdat zij een voortrekkersrol kunnen vervullen en anderen van hen kunnen leren.

Aanbeveling aan bedrijven

4 – Tot nu toe heeft het Nederlandse bedrijfsleven als geheel nog geen opzienbarende voortgang geboekt met het realiseren van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de rvb en rvc, zoals het wettelijke streefcijfer voorstaat. Het Charter Talent naar de Top toont dat charterorganisaties ook op dit punt uitmuntende resultaten hebben geboekt. Bedrijven die achterblijven worden aangemoedigd zich aan te sluiten bij het charter. Want het werkt.

Aanbeveling aan de politiek

5 – De impuls van minister Bussemaker en voorzitter De Boer van VNO-NCW om de Top200 van grootste bedrijven aan te moedigen om het streefcijfer van 30% m/v in de rvb en rvc te realiseren heeft effect gehad voor de rvc. De commissie beveelt de politiek aan om zich nu te richten op de rvb en beleid te ontwikkelen dat zich richt op toename van het aandeel vrouwen hierin. Charterorganisaties dienen hierbij nadrukkelijk als voorbeeld. Blijf initiatief ondersteunen, leg de lat hoog en focus op ambities, bijvoorbeeld ook ten aanzien van diversiteit als aandachtspunt in de Corporate Governance Code.

Aanbeveling aan executive searchbureaus

6 – Op initiatief van Talent naar de Top hebben executive searchbureaus een code ondertekend waarbij zij zich committeren aan een actieve rol in het benoemingsproces bij hun opdrachtgevers, gericht op het bevorderen van vrouwen in topposities. Zij streven naar een minimumpercentage vrouwen op de 'long lists' en het goed begeleiden van de vrouwelijke kandidaten in het gehele proces. De commissie beveelt de searchbureaus aan hun ambitie te verhogen door nu ook bij te dragen aan een hoger aandeel vrouwen op de shortlist.

Aanbeveling aan vrouwen en mannen

7 – Het loopt niet storm met het benoemen van vrouwen in de top van rvb's en rvc's. 'Leven is het meervoud van Lef' zegt Loesje. Vrouwen die de ambitie hebben een bestuurlijke functie te vervullen wordt gevraagd geduld te hebben en onverkort vast te houden aan hun ambitie, zodat de druk van een groot aanbod van getalenteerde vrouwen blijft bestaan.

Vrouwen zijn een mannenzaak. Meer diversiteit in de top vraagt om betrokkenheid en inzet van mannen die zich sterk maken voor dit thema en met het benoemen van vrouwen in de top expliciet hun bijdrage leveren aan m/v-diversiteit.

Aanbeveling voor verder onderzoek

8 – Charterorganisaties vormen een voorhoede voor wat betreft het realiseren van m/v-diversiteit in de top. Hoe kunnen meer bedrijven verleid worden het charter te ondertekenen? Dat vraagt om het analyseren van keuze- en beslissingsprocessen van bedrijven inzake diversiteit en het identificeren van verleidingsstrategieën die bedrijven nu en in de toekomst over de streep kunnen trekken om werk te maken van diversiteit en zich aan te sluiten bij het charter.



Commissie Monitoring Talent naar de Top

De commissie monitort de jaarlijkse vooruitgang van ondertekenaars van het Charter Talent naar de Top, levert aan alle ondertekenaars een individueel jaarrapport, maakt de resultaten publiek en doet aanbevelingen aan de overheid, stichting Talent naar de Top en ondertekenaars om de doelstellingen van het charter te behalen.

Voor het succesvol behalen van het doel van het charter, daadwerkelijke en structurele verbetering voor meer vrouwen aan de (sub)top, is het jaarlijks meten van de voortgang en transparantie op dit gebied essentieel. Charterondertekenaars verplichten zich om jaarlijks hun voortgang te rapporteren aan de commissie Monitoring.



Caroline Princen

voorzitter

Caroline Princen is sinds 2010 lid van de raad van bestuur van ABN AMRO waar zij verantwoordelijk is voor People, Regulations & Identity. Daarvoor was zij CEO van Nedstaal B.V. Caroline Princen is commissaris bij Koninklijke FloraHolland. Zij werd in 2008 uitgeroepen tot Topvrouw van het jaar.



Thessa Menssen

Sinds 2012 CFO van Koninklijke BAM Groep. Daarvoor was zij werkzaam als COO en CFO van Havenbedrijf Rotterdam en bekleedde zij diverse functies bij Unilever. Menssen is commissaris bij PostNL. In 2013 werd zij uitgeroepen tot Topvrouw van het jaar.



Joop Schippers

Hoogleraar Arbeidseconomie aan de Universiteit Utrecht en expert op het gebied van genderverschillen op de arbeidsmarkt. Eerder lid van de Emancipatieraad en de Visitatiecommissie Emancipatie. Actief in bestuurlijke en toezichtfuncties, zowel binnen als buiten de Universiteit Utrecht. Won in 2013 de UU Publiprijs.



Colofon

Auteurs: Wilma Henderikse en Babette Pouwels

De Monitor Talent naar de Top 2015 is door de commissie Monitoring Talent naar de Top uitgebracht in samenwerking met VanDoorneHuisjes en partners. Zeist, mei 2016.