



Waarom vindt Vodafone m/v-diversiteit belangrijk?

Verantwoordelijk werkgeverschap is voor Vodafone een belangrijke reden om te streven naar meer vrouwen in de top van de organisatie. Maar meer dan dat is er ook duidelijk een zakelijk belang. "We streven naar een betere afspiegeling van de bevolking in onze interne organisatie. Meer dan 80% van de consumenten aankopen wordt gedaan door vrouwen en een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de organisatie is dan ook vanuit zakelijk perspectief belangrijk. We geloven verder dat een betere mix van leiderschapsstijlen een positieve invloed heeft op onze cultuur en ons vermogen om ook in de toekomst talent aan te kunnen blijven trekken."

Wat leidt bij Vodafone tot meer vrouwen in de top?

Zowel vanuit de Vodafone Group als Vodafone Nederland wordt stevig gestuurd op het behalen van de afgesproken targets, zowel voor rekrutering als voor benoeming van vrouwen in hogere functies. Die targets leven omdat diversiteit belangrijk wordt gevonden: diversiteit levert betere resultaten. Zowel Global ceo Vittorio Colao als ceo Nederland Rob Shuter staan voor diversiteit en dragen dat ook uit. "Diversity is my great passion" zegt Rob Shuter. Hij onderstreept het belang van heldere afspraken maken. Voor elke positie moet een geloofwaardige vrouwelijke kandidaat op de shortlist staan. Daarom moet er voldoende talent in de pijplijn aanwezig zijn. Dat gebeurt door talentmanagement van interne talenten, terwijl via 'talent inhouse dagen' de aandacht van extern talent voor Vodafone wordt getrokken.

Contact: Annemiek Dijkhuis
Annemiek.Dijkhuis@vodafone.com

Vodafone

- sector technologie en telecom
- 2122 medewerkers
- 33,3% vrouwen in de top
- 5 procentpunten groei in 2012
- streefcijfer: 40% vrouwen in de top in 2016



Aansprekend voorbeeld
Monitor Talent naar de Top 2012