

ALLEN & OVERY

sector: Advocatuur

228 medewerkers

32% vrouwen in de top

1,8 procentpunten groei in 2017

streefcijfer: 35% vrouwen in de top in 2020

Wat leidt bij Allen & Overy tot meer vrouwen in de top?

Diversity & Inclusion is door het wereldwijde management van Allen & Overy tot één van de strategische pijlers gedefinieerd. Op het vlak van m/v-diversiteit behoort Allen & Overy Amsterdam met een percentage vrouwelijke partners dat boven de 30% ligt tot de voorlopers op dit gebied in vergelijking tot de overige A&O-kantoren en partnerorganisaties in Nederland.

De Board van Allen & Overy wil de kwaliteit van de partnergroep (wereldwijd) verbeteren en streeft daarvoor naar een evenwichtige verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke partners. Een belangrijke doelstelling van het beleid is om voor de groep jonge partners een betere balans te realiseren tussen werk en privé in de tijd dat zij jonge kinderen hebben. Dit heeft een positieve uitstraling op de jongere advocaten en leidt tot retentie van jonge vrouwen en mannen die nadenken over hun gezinsplanning in relatie tot hun carrière-ontwikkeling. Zowel mannelijke als vrouwelijke partners kunnen kiezen voor parttime werken.

BUSINESS CASE M/V-DIVERSITEIT

Allen & Overy creëert een open klimaat binnen de organisatie en naar buiten toe. Dat maakt hen een aantrekkelijke partij op de arbeidsmarkt. Bewust wordt ingezet op een imago dat niet exclusief is; iedereen, ongeacht afkomst, geslacht, leeftijd, lichamelijke conditie en seksuele geaardheid, heeft bij Allen & Overy gelijke kans om zijn of haar potentieel volledig tot z'n recht te laten komen en te benutten.

Wat levert meer vrouwen in de top de organisatie op?

“Meer diversiteit maakt de bestaande cultuur rijker en completer. Dat zorgt voor meer werkplezier, het helpt bij het aantrekken van de beste mensen en bij innovatie en verbetert de cliëntoriëntatie. Daarom benaderen we diversiteit en inclusie zo breed mogelijk; we spannen ons ook in om het aantal advocaten met een bi culturele achtergrond te laten stijgen en om het klimaat voor LGBT zo optimaal mogelijk te laten zijn. In 2018 zijn we ons ook gaan richten op (jong) talent met een afstand tot de arbeidsmarkt vanwege een lichamelijke beperking.”

Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Allen & Overy heeft in mei 2008 als een van de eerste organisaties het Charter Talent naar de Top ondertekend, met het doel een meer uitgewerkt diversiteitsimplementatieplan te maken. Sinds de ondertekening is het aandeel vrouwen in de top met 22 procentpunt toegenomen. “Het ondertekenen van het charter helpt om concrete doelen te stellen om vrouwen te laten doorstromen naar de top, zowel binnen als buiten de organisatie. Een deel van de vrouwelijke medewerkers stroomt namelijk ook door naar een (top)positie in het bedrijfsleven.” De jaarlijkse monitoring van het charter Talent naar de Top zet aan tot het analyseren van o.a. de kwantitatieve gegevens en leidt tot het aanscherpen van een aantal beleidsvoornemens.

Contact:

Mieke de Vos, Director General Affairs

Mieke.devos@allenovery.com

Martine Brouwer 't Hart, Head of HR

Martine.brouwer-thart@AllenOvery.com

COMMISSIE
MONITORING



TALENT
NAAR
DE TOP