



## Technologie en telecom

Totaal 7828

30% vrouwen in de top

Streefcijfer: 30% vrouwen in de top in 2020

## Wat leidt bij Vodafone Ziggo tot meer vrouwen in de top?

Diversiteit & inclusie is een integraal onderdeel van onze purpose gedreven strategie. Na de integratie in 2017 is een nieuwe gezamenlijke agenda neergezet gebaseerd op een geïntegreerde aanpak, duidelijk beleid en concrete doelstellingen. Data gedreven inzichten worden vertaald in concrete acties, zoals het investeren in een versnelde ontwikkeling van vrouwen in de talent pijplijn van Vodafone Ziggo, het inspireren van meer vrouwen in STEM studies (oftewel technische studies: Science, Technology, Engineering, Mathematics). Andere concrete acties zijn minimaal 50% instroom van vrouwen in het trainee programma en het investeren in goede begeleiding en mentorship na terugkeer van verlof. Bij het realiseren van de diversiteitsagenda zijn beslissingen over invulling van vacatures uiteindelijk doorslaggevend voor succes; aandacht en support vanuit het senior management is daarbij cruciaal.

## Business case meer vrouwen in de top

“Onze werkzaamheden zijn divers, Onze klanten en onze mensen ook zijn ook divers. Dat maakt ons een aantrekkelijk bedrijf waarin iedereen zichzelf kan zijn en gelijke kansen krijgt.”

Diversiteit wordt breder gezien dan alleen genderdiversiteit: ook afkomst, geardeheid, culturele diversiteit, en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vallen hieronder. Vodafone Ziggo doet dit omdat de organisatie er in gelooft dat een divers bedrijf noodzakelijk is voor innovatie en creativiteit en een omgeving creëert die gewoon leuker is om in te werken. Verschillende kwaliteiten, perspectieven en achtergronden brengen dat op gang en zorgen voor impact. En discussie leidt tot innovatie.

“Innovatie is niet mannelijk of vrouwelijk, zwart of wit. Innovatie is de toekomst, dankzij de diversiteit van nu.”

## Waardoor werkt het Charter Talent naar de Top?

Talent naar de Top stimuleert Vodafone Ziggo om uitdagende doelen te stellen en biedt het brede maatschappelijke kader waarin het bedrijf als grote Nederlandse werkgever zijn bijdrage kan leveren. Minimaal 30% gender diversiteit in 2021! Ook het Cross Mentoring programma en Boardroom Coaching programma zijn mooie ontwikkelprogramma's voor de vrouwelijke talenten om aan mee te doen. De volgende stap op de lijst is deelname aan de Monitor Cultureel Talent naar de Top.

### Contact:

Marieke Zuidema

People Development & Leadership

[marieke.zuidema@vodafoneziggo.com](mailto:marieke.zuidema@vodafoneziggo.com)

COMMISSIE  
MONITORING



TALENT  
NAAR  
DE TOP