



Wo_Men@work

award

Executives promoting gender-balanced business

Pressreview 2012



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

08.12.2012
Page: 5

Circulation: 54425

5a3671
87

■ Récompenses

Ambassadeur de l'égalité

Depuis trois ans, le AXA Wo_Men@Work Award, organisé par Jump et AXA, récompense, chaque année, la personnalité qui, par son engagement et ses actions au sommet d'une organisation, contribue à l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes dans les postes de management de son entreprise. Le nouvel ambassadeur de l'égalité professionnelle pour 2013 auprès du monde économique belge est Tom Declercq, Managing Partner Talent Deloitte. Il succède à Christel Verschaeren, directrice Informatique et Change Management IBM Europe (lauréate 2011), et Albert Ragon, directeur général de Danone Belgium (lauréat 2010).

Les responsabilités de Tom Declercq portent sur la rétention et le développement du "talent pool" au sein de Deloitte Belgique. "Au cœur de cette stratégie de développement, la diversité et l'équilibre hommes-femmes afin de garantir une façon de travailler innovante et inclusive", précise un communiqué. Depuis 2008, le groupe a ainsi augmenté de manière significative le pourcentage de femmes à tous les niveaux de fonction, y compris à des postes de seniors managers (34% contre 29% en 2008) et de direction (25% contre 14% en 2008). Pour Tom Declercq: "Promouvoir le respect de l'équilibre des genres au sein du monde de l'entreprise n'est pas seulement un devoir, mais bien l'action la plus judicieuse à mettre en œuvre."

(So. B.)





JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Références

08.12.2012

Circulation: 262306

5a3894

Page: 1

155

ACTU

Tom, une femme comme les autres



© PHOTO DR

C'est un homme, Tom Declercq, Managing Partner Talent chez Deloitte, qui remporte le troisième AXA Wo_Men@Work Award. Organisé par AXA et JUMP, ce prix récompense une personnalité phare défendant avec ardeur, pendant sa carrière, l'égalité de traitement, la diversité et la mixité des genres dans le management d'une organisation. Les deux autres nominés étaient: Kathy Fortmann, Business Unit Leader Starches & Sweeteners Europe chez Cargill et Dominique Petit, Country Manager chez Sandoz.

Offres d'emploi: on ne « bypass » pas Actiris

La Région bruxelloise veut obliger les entreprises de plus de 100 salariés à transmettre leurs offres d'emploi à Actiris. Sous peine de perdre des aides financières régionales. S'il ne s'agit que d'un projet d'ordonnance, la mesure suscite déjà la gronde des employeurs. L'objectif est de faciliter l'accès des Bruxellois à l'emploi. En luttant notamment contre les « offres cachées » et les discriminations. Selon l'organisation patronale bruxelloise Beci, Actiris ne dispose actuellement que d'environ 15% des offres d'emploi. Alors que le taux de chômage s'établit à 20,6% dans la capitale.

Le salaire des patrons: 3,7 millions d'euros

C'est le salaire moyen perçu par les patrons des grandes entreprises européennes en 2011. Les grands champions sont les patrons britanniques, avec une rémunération moyenne de 5,34 millions d'euros. Ils touchent ainsi quatre fois plus qu'un patron portugais (1,23 million d'euros), selon le palmarès établi par Expert Corporate Governance Services (ECGS). Les patrons belges se situent en dessous de la moyenne, avec 2,69 millions d'euros de rémunération. Enfin, le patron européen le mieux payé est Maurice Levy, CEO de du groupe publicitaire Publicis, avec une rémunération totale de 19,76 millions d'euros.



PRATIQUES RH

Tom Declercq, ambassadeur de l'égalité professionnelle pour 2013

5 décembre 2012 //

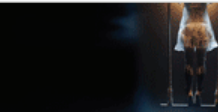
Tom Declercq, Managing Partner Talent chez Deloitte, remporte le troisième AXA Wo_Men@Work Award. Organisé par AXA et JUMP, ce prix récompense la personnalité qui, par son engagement et ses actions au sommet d'une organisation, contribue à l'amélioration de l'équilibre hommes-femmes dans les postes de management de son entreprise.



Tom Declercq

Les responsabilités de Tom Declercq portent sur la rétention et le développement du « talent pool » au sein de Deloitte Belgique, constitué de 2.800 employés et attirant annuellement plus de 600 nouveaux collègues. Au cœur de cette stratégie de développement, la diversité et l'équilibre hommes-femmes sont indispensables afin de garantir une façon de travailler innovante et inclusive. Depuis 2008, le groupe a ainsi augmenté de manière significative le pourcentage de femmes à tous les niveaux de fonction, y compris à des postes de seniors managers (34% contre 29% en 2008) et de direction (25% contre 14% en 2008). Pour Tom Declercq, promouvoir le respect de l'équilibre des genres au sein du monde de l'entreprise n'est pas seulement un devoir mais bien l'action la plus judicieuse à mettre en œuvre. « En tant que dirigeants, je souhaite que nous prêchions par l'exemple. Je souhaite que nous influencions les cultures d'entreprise et la société dans laquelle nous vivons de telle sorte que la diversité devienne une affaire courante », a-t-il déclaré.

Les deux autres nominés étaient : Kathy Fortmann, Business Unit Leader Starches & Sweeteners Europe chez Cargill et Dominique Petit, Country Manager chez Sandoz.



PRÈS DE 80 PROFESSIONNELS DU MONDE RH NOUS LIVRERONT LEUR MOT POUR 2013 DANS LE NUMÉRO DE DÉCEMBRE.

Vous aussi, livrez-nous votre mot pour 2013

Newsletter

HRUpdate est la lettre électronique gratuite de HRMagazine

E-mail

Fonction

Société

S'ENREGISTRER

En lire plus

Smartphones et portables, monnaie courante en entreprise

Près de la moitié des entreprises de l'Union européenne mettent à disposition de leur ...



Modernisation du travail intérimaire dès le 1er avril 2013

Après des années de négociations entre les partenaires sociaux au sein du Conseil ...



De l'inspiration pour vos travailleurs âgés

Le 29 novembre 2012, Sodexo et Aide et Soins à Domicile ont reçu un Active Ageing ...

Actualité

- Formation & développement
- Comp & ben
- Pratiques RH
- Marché du travail
- Vision & Stratégie
- Loi & Emploi
- Livres
- Dossiers

Carrière

- Christophe van Pottelsberghe...
- Pierre Leman, directeur RH...

Offres d'emploi

- Médecins Sans Frontières...
- VCM Belgium cherche un HR...

Newsletter

- Inscrivez-vous à notre Newsletter !

Evènements

- RH en 2013

S'abonner

- S'abonner à HRMagazine
- Demander un exemplaire gratuit

Publicité

- Vous souhaitez annoncer auprès des DRH et professionnels RH

Contact & Info

- Notre équipe
- Conditions générales de vente

Nieuwe Media Groep

Tel. 052-20 18 81
Fax 052-20 22 70

info@hrmagazine.be

Copyright © 2011 HRMagazine

FDMagazine



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Références

15.12.2012
Page: 2

Circulation: 262306

5adc0a
568

« La clé, c'est la flexibilité »

C'est un homme, Tom Declercq, Managing Partner Talent chez Deloitte, qui remporte le troisième AXA Wo Men@Work Award. Organisé par AXA et JUMP depuis trois ans, ce prix récompense une personnalité défendant l'égalité de traitement, la diversité et la mixité des genres dans le management d'une organisation.

Sur les dizaines de jeunes diplômés embauchés par Deloitte en Belgique, la moitié sont des femmes. Ce souci de parité a cependant bien du mal à perdurer. *Les femmes restent sous-représentées aux postes à responsabilité*, relève Tom Declercq, qui dirige également une équipe de 250 employés. *Elles ne constituent que 7% des associées*. Pour inverser la tendance, Deloitte a mis en place un plan qui vise à rétablir un équilibre, d'abord pour les grades de manager et de senior manager, puis au sein du partnership. Au programme, accompagnement des quelques femmes associées du cabinet, coaching des consultantes à potentiel...

Que peuvent apporter les femmes au management ?

Des études ont démontré que, lorsque les femmes intègrent les boards des entreprises, elles changent la dynamique. Elles apportent du changement. Les femmes sont plus intuitives, dans le sens où elles captent très bien les réactions émotionnelles sur un sujet, une proposition, et filtrent dès lors plus efficacement les bonnes idées qui sont susceptibles de susciter l'adhésion. Elles sont plus directement en empathie avec leurs équipes, ce qui est une source d'efficacité. Mais pour que le processus d'innovation collective soit efficace, il faut une masse critique féminine d'au moins 30%.

Depuis 2008, Deloitte a augmenté de manière significative le pourcentage de femmes à tous les niveaux de fonction, y compris à des postes de seniors managers. Quelle est votre formule ?

En matière d'équilibre des genres, notre approche repose sur trois priorités: piloter les recrutements pour renforcer l'équilibre hommes-femmes à tous les

grades; accompagner les carrières et favoriser davantage l'équilibre vie professionnelle-développement personnel; favoriser l'accès des femmes aux postes de leadership. Nous offrons aux femmes l'opportunité de bénéficier de la richesse des réseaux professionnels ou des actions de mentoring. Les résultats sont tangibles: en 2012, le pourcentage des femmes à des postes de seniors managers était de 34% contre 29% en 2008 et 25% à des postes de direction contre 14% en 2008. Mais notre engagement en faveur de la diversité et de l'équilibre hommes-femmes ne date pas d'hier. Deloitte est l'une des plus grandes firmes internationales d'audit et de conseil. Nous comptons plus de 170 000 collaborateurs répartis dans plus de 150 pays. Nous travaillons dans plusieurs langues, avec des collègues de différentes cultures.

Deloitte a déjà été primé à de multiples reprises pour son programme Mass Career Customization. En quoi consiste-t-il ?

Il permet aux salariés de concevoir, en collaboration avec leurs managers, une évolution de carrière répondant à leurs besoins spécifiques et à ceux de l'entreprise. Concrètement, tout salarié peut donner un coup d'accélérateur - ou de frein - à sa carrière, selon ses besoins et sa situation personnelle. En privilégiant, par exemple, les missions plus difficiles ou au contraire avec des deadlines moins serrées. Cela n'a pas d'impact sur l'évolution professionnelle. Même s'il concerne autant les hommes que les femmes, ce dispositif permet notamment à celles qui envisageaient de prendre un congé parental de continuer à travailler. Cela leur évite de prendre du retard ou d'être déconnectées de l'activité du cabinet. Améliorer la « rétention » des femmes permet aussi de favoriser leur évolution professionnelle.

Les milieux d'affaires sont loin de tirer pleinement parti de la diversité hommes-femmes au travail. Pourquoi cette « absence » des femmes dans les plus hautes sphères ?

C'est rarement un choix personnel. Mais le résultat d'une culture du management, encore empreinte de machisme. Cette culture atteint ses limites. Le monde du travail doit s'écarter du modèle ascensionnel

traditionnel (pyramide) au profit d'un modèle pluridimensionnel (réseau) plus adaptable. Pour moi, la clé de l'ascension des femmes réside dans la flexibilité horaire et mobile. Elle est vitale pour trouver l'équilibre adéquat entre les processus, les structures et les systèmes d'une part, et la motivation culturelle et personnelle, de l'autre. Le chemin est encore long, mais doucement, les structures organisationnelles hiérarchisées cèdent la place à des organisations matricielles. Le travail est de plus en plus mobile, virtuel et transparent, les organisations sont déstratifiées. Et on ne juge plus sur les moyens, mais les résultats. Qui plus est, les jeunes générations introduisent de nouvelles attitudes face à ce qui les motive, tandis que les aînés sont à la recherche d'options flexibles pour demeurer sur le marché du travail.

Aujourd'hui, vous êtes le nouvel ambassadeur de l'égalité professionnelle pour 2013 auprès du monde économique belge. Que souhaitez-vous transmettre aux autres employeurs ?

Je souhaite que nous prêchions par l'exemple. Je souhaite que nous influençons les cultures d'entreprise et la société dans laquelle nous vivons de telle sorte que la diversité devienne une affaire courante, une habitude. Et que l'équilibre des genres devienne la norme. Les gouvernements, les entreprises et la société doivent continuer d'intégrer les expériences, avis et voix des femmes dans la structure de leurs organisations et systèmes. C'est alors seulement que nous pourrions véritablement recueillir les dividendes de la parité.

Si vous étiez une femme, que conseilleriez-vous à votre patron ?

De se détacher de ses préjugés et de déceler les points forts en chaque personne. Quelles que soient sa culture et sa personnalité, qu'on soit homme ou femme, nos différences sont source d'innovation et de progrès. C'est une évidence qu'il faut parfois se rappeler.

✎ Rafal Naczyk



Quelle est la différence de salaire homme-femme en Belgique ?
www.references.be/ecartsalarial



JUMP ASBL

JUMP 2

27075

Références

15.12.2012



▲ **Tom Declercq**: La clé de l'ascension des femmes réside dans la flexibilité horaire et mobile.

WIN
25 geschenkdoozen met feestaccessoires
Klik hier »

WAARDE €500

dS De Standaard
VERWACHT HET ONVERWACHT

Geen gelijkheid zonder flexibiliteit

Tom Declercq wint Axa WoMen @ Work Award

woensdag 05 december 2012, 03u00 kls



Voor Tom Declercq is diversiteit op de werkvloer een must.

BRUSSEL - Je moet mensen als volwassenen behandelen. En dat leidt vanzelf tot gelijkheid tussen man en vrouw. Dat vindt Tom Declercq, winnaar van de WoMen @ Work-award.

Lees dit artikel verder als abonnee van De Standaard

- ✓ Toegang tot alle artikels van **De Standaard Online**
- ✓ **E-krant**: doorblader de volledige krant op uw computer
- ✓ **Infotheek**: artikels, columns, recensies en dossiers voor u eenvoudig geordend

AL ABONNEE?

EMAIL / GEBRUIKERSNAAM:

WACHTWOORD:

☐ AANGEMELD BLIJVEN

Lees verder

▶ Wachtwoord vergeten?

▶ Al abonnee, activeer uw online toegang »

NEEM EEN ABONNEMENT

OF DAGKAART

Maak elke dag onverantwoord interessant

NEEM EEN ABONNEMENT

vanaf
€ 21
per maand

VOORDELEN VOOR ABONNEES VAN DE STANDAARD

Lees De Standaard digitaal



Lees De Standaard waar en hoe u dat wilt: op papier, op uw computer, iPhone, iPad, iPod Touch of Android toestel.

[Lees de krant online »](#)

[Meer over de digitale edities »](#)

De Standaard Infotheek

E-kranten

Krant in tekst

Bijlagen

Het beste van DS

Interviews

Columns

CD Recensies

In Beeld XL

Haal meer uit het archief van De Standaard dankzij De Standaard Infotheek.
[Ervaar het zelf »](#)

GA SNEL NAAR

Kies...

Archief+

Uw zoekterm

Zoek

[Naar uitgebreid zoeken »](#)

U raadpleegt het volledige, zeer uitgebreide archief van krant en website. Meer dan 2 miljoen artikels sinds 1999.

[Duik in het Archief+ »](#)

HET NIEUWS OP MAAT

✉ Nieuwsbrieven

📱 Smartphones & tablets

📡 RSS

🔊 Audiokrant

De Standaard Online als startpagina



NIEUWS

Binnenland, Buitenland, Cultuur, Economie, Media, Sport, Beroemd en bizar, Het weer, Verkeersinformatie

OVER DE STANDAARD

Advertenties, Contact, De Standaard Online, Geschiedenis, Ombudsman, Redactie, Solliciteren, DS op Facebook, DS op Twitter

TOT UW DIENST

Veelgestelde vragen, Klantendienst, Beheer uw abonnement, Beheer uw registratie, Copyright en privacy

VIND

Een artikel, Een auto, Een job, Een reis, Een relatie, Een woning, Overlijdensberichten

De Standaard is aangesloten bij de Raad voor de Journalistiek en werkt samen met Nieuwsblad.be en L'Avenir.net.

Niet gevonden wat u zoekt? Probeer [A-Z](#) of ons [archief](#).

TOM DECLERCQ WINT AXA WOMEN @ WORK AWARD

Geen gelijkheid zonder flexibiliteit

Je moet mensen als volwassenen behandelen. En dat leidt vanzelf tot gelijkheid tussen man en vrouw. Dat vindt Tom Declercq, winnaar van de WoMen @ Work-award.

BRUSSEL | Tom Declercq van Deloitte is de winnaar van de WoMen @ Work award, een prijs die door verzekeraar Axia in het leven is geroepen. Daarmee worden bedrijfsleiders gelauwerd die strijden voor de gelijkheid tussen man en vrouw.

Voor Declercq, managing partner talent bij Deloitte, is diversiteit op de werkvloer een must. 'Niet alleen omdat het een modewoord is', zegt hij. 'Maar ook omdat het simpelweg verstandig is. Want het is een feit dat diverse teams creatiever zijn.' Daarbij denkt hij overigens niet alleen aan gelijkheid tussen mannen en vrouwen, maar tussen verschillende culturen.

'Er is wel degelijk werk aan de winkel', zegt Declercq. 'Als je naar de toplaag van heel wat bedrijven kijkt, dan zie je dat daar geen evenwicht is. En jonge starters bij ons zien dat probleem niet.'

Volgens de manager zijn heel wat jongeren zich niet bewust van het probleem. Ze komen het bedrijf binnen met de wetenschap dat de onderneming voor gelijke kansen staat. Wat ook werkelijk de nobele intentie is van de firma.

'Maar als je langer in de onderneming bent, dan zie je dat er hoger naar de top steeds meer mannen zijn.'

Ook Deloitte zelf ontsnapt niet aan die trend. Van alle managers is 44 procent een vrouw. Bij senior managers zakt dat aandeel naar 34 procent, en bij directors naar 25 procent. 'Maar er is al veel vooruitgang geboekt', zegt Declercq. 'Want dat was vijf jaar geleden nog maar 11 of 14 procent. Er is in alle lagen van de onderneming al vooruitgang gemaakt.'

Mannen afschrikken

Om het tij te keren zet de manager sterk in op brede evenemen-

'Hoger naar de top van een onderneming zijn er steeds meer mannen'

ten die iedereen aanspreken. 'Want je mag ook de mannen niet afschrikken.' Tē gerichte initiatieven, die enkel op vrouwen mikken, zijn volgens hem nefast. Want daar komen dan weer geen mannen op af, wat de diversiteit ook niet vooruit helpt.

'Als je op één groep focust, dan



Voor Tom Declercq is diversiteit op de werkvloer een must. © rtr

ben je fout bezig. Je moet het om-draaien: je moet initiatieven nemen waardoor zoveel mogelijk groepen zich aangesproken voelen.'

Zo bestrijdt hij vurig de klassieke rollenpatronen die in veel ondernemingen nog lijken vastgeroest. 'Bij ons werken mensen uit nieuw samengestelde gezinnen, weduwen, alleenstaande ouders... noem maar op.' Een flexibel werkregime moet zowel mannen als vrouwen de mogelijkheid geven om werk en privé naar eigen goeddunken te combineren. 'Als je bijvoorbeeld op een andere locatie werkt, omdat de kinderen eerst naar school moeten worden gebracht, of omdat je eerst wil sporten, dan is dat geen probleem. Als het werk maar goed is, vindt Declercq. Je moet mensen gewoon als volwassenen behandelen.' (kls)

FINANCIËN

Hefboomfondsen hopen op winst bij Griekse schuldterugkoop

Hefboomfondsen wachten af of ze zullen deelnemen aan de schuldterugkoop die Griekenland organiseert. Geduld kan veel geld opleveren.

LONDEN (REUTERS) | De hefboomfondsen hopen dat de meeste obligatiehouders wel zullen ingaan op het Griekse aanbod om hun schuld over te nemen. Het Griekse bod betekent dat de beleggers hun schuld met winst kunnen verkopen. Hoe meer obligaties Griekenland kan opkopen, hoe sterker de staatsschuld daalt. En hoe waardevoller de obligaties worden van degenen die nu niet verkopen.

Omdat veel obligaties in de handen van banken zijn, is er weinig kans dat degenen die niet deelnemen de operatie kunnen doen mislukken. Volgens een schatting van Nomura hebben hefboomfondsen zo'n 25 miljard euro van de 63 miljard aan Griekse schuld in privé-handen.

De fondsen die nu niet verkopen, putten hoop uit het verloop van de schuldherschikking in februari van dit jaar. Volhouders die weigerden hun obligaties in te ruilen voor minder aantrekkelijk papier, kregen in mei de nominale waarde volledig terugbetaald. Ook de recente uitspraak van een Amerikaanse rechter over Argentijnse schuld is een opsteker voor de hefboomfondsen. De rechter gaf beleggers gelijk die weigerden deel te nemen aan de Argentijnse schuldsanering. Sommige hefboomfondsen hebben in juni Griekse schuld gekocht tegen 11 procent van de nominale waarde. Zij kijken aan tegen megawinsten als deze obligaties in waarde stijgen na de terugkoop.

BANKEN

Credit Suisse rekent negatieve rente

De Zwitserse bank Credit Suisse wil zijn institutionele klanten laten betalen om geld op een rekening te laten staan.

ZÜRICH (BLOOMBERG) | Credit Suisse is van plan om institutionele klanten een negatieve interest aan te rekenen. Dat betekent dat het geld gaat kosten als de tegoeden te hoog oplopen. De bank wil op die manier klanten ontmoedigen te veel geld te storten. Wegens de onzekerheid op de financiële markten krijgen de Zwitserse banken een toe-

vloed van deposito's in Zwitserse frank te verwerken, waar ze geen weg mee weten. Ook de strengere kapitaalvereisten spelen een rol. Die verplichten de banken hun balans te verkleinen. Voorlopig geldt de maatregel alleen voor rekeningen die financiële instellingen aanhouden, zoals andere banken.



WIN
een
iPad mini

HET GROTE BELONINGSONDERZOEK

De Standaard en Vlerick Business School houden uw loon tegen het licht

Bent u tevreden met wat u verdient? Of vindt u dat u meer verdient dan u krijgt? Vul de online enquête in van De Standaard en Vlerick Business School én maak kans op een iPad mini. Begin volgend jaar ontdekt u in De Standaard alle resultaten.

Surf naar www.standaard.be/beloningsonderzoek en win een iPad mini



dS De
Standaard
ONLINE



Tom Declercq (Deloitte) wint AXA Wo_Men@Work Award 2012

Op 4 december werd in Brussel de AXA Wo_Men Award uitgereikt aan Tom De Clercq, Managing Partner Talent bij Deloitte Belgium. Met die prijs willen de initiatiefnemers de voortrekkers van professionele gelijkheid belonen: bedrijfsleiders van ondernemingen die zich persoonlijk engageren voor een evenwichtige man-vrouw verdeling van het management.

Tom Declercq ging Kathy Fortmann van Cargill en Dominique Petit van Sandoz vooraf. Hij volgt Christe Verschaeren op, die vorig jaar als Director Europe Integration & Global Change Management- CIO Organization bij IBM de prijs in ontvangst mocht nemen. Het haar voordien ging de prijs naar Albert Ragon, Algemeen Directeur bij Danone in België.

Tom Declercq is Managing Partner Talent voor Deloitte Belgium, waar hij verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van de talentstrategie en de implementatie van de talentagenda. Hij focust hierbij op het behoud en de uitbreiding van de Deloitte Belgium talent pool, bestaande uit 2800 werknemers, alsook op het aanwerven van 600+ nieuwe medewerkers op jaarbasis. De talentstrategie beoogt om een coachingcultuur uit te bouwen voor iedereen bij Deloitte, om een sterke 'employer value proposition' te ontwikkelen en om dit zowel intern als extern te communiceren. Daarbij focust men steeds op 3 pijlers: flexibiliteit, diversiteit en een internationale carrière. Deze talentstrategie is belangrijk in de continue ontwikkeling van de medewerkers zodat zij op een innovatieve wijze totaaloplossingen naar de klant brengen. In het belang van onze klanten bieden we immers services aan op een innoverende en geïntegreerde manier. De talent strategie heeft eveneens als doel om Deloitte tot de voornaamste bestemming voor toptalent te maken.

Tom Declercq: *"Gender diversity binnen een bedrijf realiseren is niet alleen gewoon juist om te doen, het is ook het meest verstandige. Diversiteit is een realiteit in het huidige bedrijfsleven, dus het is absoluut noodzakelijk dat we er voor zorgen dat het ook werkt. Ik hoop andere bedrijfsleiders te inspireren om de uitdagingen van het huidige talentlandschap te zien als een opportuniteit en zich te manifesteren als evenwichtige en inclusieve leiders. Laat ons als leiders het woord bij de daad voegen. Laat ons bedrijfsculturen en de maatschappij positief beïnvloeden zodat diversiteit een dagelijkse gewoonte wordt."*

Tags: [Gender](#), [Diversiteit](#), [Award](#), [Vrouwen](#), [Evenwicht](#)

[in](#) [Twitter](#) [Facebook](#) [Email](#) | [More](#)

Woman matters

Het web en de wereld vanuit vrouwelijk oogpunt

[Home](#)[Relationeel](#)[Sociaal](#)[Professioneel](#)[Inspirerend](#)[Duurzaam](#)[Aanmelden](#)[Registreren](#)

AXA Wo_Men@Work Award 2013

door [Admin](#) op DECEMBER 5, 2012 in [PROFESSIONEEL](#)

Genderdiversiteit kan niet worden gerealiseerd zonder de steun van mannen. De nieuwste editie van de AXA Wo_Men@Work Award illustreert dit weer. De Award gaat naar Tom Declercq, Managing Partner Talent Deloitte.

Business Cloud Computing

www.terremark.be/CloudComputing

Betrouwbare, flexibele cloud computing. Betaalbare oplossingen



Info >

Op 4 december werd voor het derde jaar op rij de AXA Wo_Men@Work Award uitgereikt. De award wordt jaarlijks toegekend aan de persoon die, door zijn inzet en acties in de bedrijfstop, bijdraagt aan de verbetering van de man-vrouwverhouding in de directie- en managementposities van de onderneming.

De nieuwe ambassadeur van gelijkheid op het werk is Tom Declercq, managing partner talent Deloitte. Hij volgt Christel Verschaeren op, directeur informatica en change management IBM Europe en laureaat 2011. De allereerste Award ging in 2010 naar Albert Ragon, Algemeen Directeur van Danone Belgium.

Tom Declercq is verantwoordelijk voor de retentie en de ontwikkeling van de 'talent pool' bij Deloitte België, met 2.800 mensen en een jaarlijkse aanwerving van meer dan 600 nieuwe collega's. Binnen deze ontwikkelingsstrategie staan diversiteit en het man-vrouwevenwicht centraal. De groep heeft het percentage vrouwen op alle functieniveaus sinds 2008 opgetrokken, inclusief de posten van senior managers, 34 procent tegenover 29 procent in 2008 en de directieposten, een kwart ervan wordt nu door vrouwen ingenomen tegen 14 procent in 2008.

En gezien de veeleisende bedrijfscultuur krijgen deze vrouwen de topfuncties niet cadeau, zo lijkt het ons.

Voor Tom Declercq is het promoten van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de bedrijfswereld niet alleen een doelstelling op zich, het is vooral de beste manier van ondernemen. „Als bedrijfsleiders hebben we een voorbeeldfunctie. Via de bedrijfscultuur kunnen we de samenleving beïnvloeden zodat diversiteit deel gaat uitmaken van ons dagelijks leven.”

De race voor de titel was bijzonder spannend in deze derde editie, zowel online als de keuze van de jury. De andere twee genomineerden, Kathy Fortmann, Business Unit Leader Starches & Sweeteners Europe, Cargill en Dominique Petit, Country Manager Sandoz, kregen lof van het publiek en de jury voor hun persoonlijk engagement, hun wil om voelbare resultaten te behalen, evenals hun vermogen om op het vlak van man-vrouwdiversiteit innoverende acties te voeren.

Typ uw e-mailadres hier

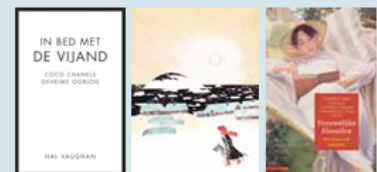
Inschrijven

"Als je jezelf moet boetsen dan toch zo dat je op jezelf lijkt en niet op je buurvrouw"
Marina Tsvetaeva

zoeken...



Recent besproken boeken



MEEST GELEZEN

- [Delen op Facebook: in goede en slechte dagen](#)
- [Wereldvrouwenmars-België focust op Pussy Riot en Turkse vakbondsvrouwen](#)
- [AXA Wo_Men@Work Award 2013](#)
- [Liefde als een zacht golvend grafiekje](#)
- [Mannen spreken hun afkeer uit van geweld tegen vrouwen](#)

Mensen zijn op zoek naar bedrijven zoals die va

Google

Hoshyar - Recht op lezen en schrijven

Comment investir 40000€ avec seulement

iFOREX

TRENDING

#Narendra Modi

#Instagram

#Delhi Metro



FIRSTPOST.



NARENDRA MODI

"In this election Gujarat's public will get a hat-trick"

[Read on](#)

FRONT PAGE

INDIA

POLITICS

WORLD

BUSINESS

ECONOMY

INVESTING

LIFE

BOLLYWOOD

SPORTS

TECH

BLOGS

PLUS

[Gujarat 2012](#)[Live Debate](#)[Real estate](#)[New Delhi](#)[Mumbai](#)[Photos](#)[Debates](#)[Travel](#)[SPARK THE RISE](#)[Mahindra Rise](#)[Firstpost](#) > [Topics](#) > [Place](#) > [Belgium](#) > [Videos](#)**AXA Wo_Men@Work Award 2012 - Tom Declercq, Managing Partner Talent Deloitte Belgium**[Belgium Gallery >>](#)

French actor Depardieu seeks shelter in Belgium after tax hikes

Dec 10, 2012 0 Comments [Like](#) 4

Paris: Actor Gerard Depardieu has become the latest Frenchman to look for shelter outside his native country after a series of tax hikes by Socialist President Francois Hollande on the wealthy. The "Cyrano de Bergerac" star has bought a house in the Belgian village of Nechin near the French border, local mayor Daniel Senesael told French media on Sunday, adding he had also enquired about ...

[Read More](#)

RELATED STORIES.

Champions Trophy: India beat Belgium 1-0 to make semis

4 Comments Dec 06, 2012

Sikh woman, three children murdered in Belgium

1 Comment Sep 30, 2012

Preview: Can India salvage some pride against Belgium?

0 Comments Aug 07, 2012

BELGIUM VIDEOS.



RELATED TO.

Brussels
PLACE

European Union
ORGANIZATION

FIRSTPOST. ARTICLES

[View all](#)

French actor Depardieu seeks shelter in Belgium after tax hikes
Dec-10, 2012

Champions Trophy: India beat Belgium 1-0 to make semis
Dec-06, 2012

EPL: Tottenham beat Swansea 1-0 to go fourth
Dec-17, 2012

QUOTES.

Christopher Finlayson

"A dominant feature of New Zealand's relationship with Belgium is the World War One experience we shared on Belgian soil "

Nov-21, 2012

"The Kingdom of Belgium grants you, Peter MacKay, the distinction of Grand Officer in the Order of the Crown for your

Join LinkedIn and see how you are connected to Deloitte Fiduciaire. It's free.

Get access to insightful information about your network at thousands of companies!

Join LinkedIn

Already a member?
Sign in »

Deloitte Fiduciaire

Overview

Services

Employee Insights

Deloitte
Fiduciaire

Bij Deloitte Fiduciaire weten we het al langer: ook familiale ondernemingen en snelgroeiende bedrijven hebben nood aan topadviseurs! Een succesvolle bedrijfsvoering gaat immers hand in hand met professionele financiële rapportering, accuraat en betrouwbaar fiscaal & juridisch denkwerk en relevant managementadvies. Precies daarin zit de kracht van de Deloitte Fiduciaire accountants, belastingconsulenten, juristen en KMO-adviseurs in elk van onze 9 regionale kantoren.

Chez Deloitte Fiduciaire, nous le savons depuis longtemps: la bonne gestion d'une entreprise dépend en effet de la qualité de ses conseillers, de la valeur ajoutée apportée aux rapports financiers, d'une réflexion fiscale et juridique précise et fiable ainsi que de conseils de gestion pertinents. C'est précisément dans ces domaines que réside la force de nos équipes multidisciplinaires composées d'experts-comptables, de conseils fiscaux, de juristes et de conseillers PME de Deloitte Fiduciaire.

Specialties

Accounting, Tax & Legal Services, Business control & IT, Mergers & Acquisitions
less

65 Professionals recommend
Audi A4 by Audi Belgium

Recommend



The Audi A4 is a winner in the mid-size class. The most recent appearance and technical updates have made the best-se...

See more Audi Belgium products »

Check out insightful statistics about Deloitte Fiduciaire employees »

Company Updates

Deloitte Fiduciaire Tom Declercq wint de AXA Wo_Men@Work Award wint de 3de AXA Wo_Men@work Award <http://www.womenatworkaward.be/?lang=nl>

6 days ago

Deloitte Fiduciaire Geïnteresseerd om te weten welke belangrijke wijzigingen op vlak van btw voor de deur staan? Kom dan naar ons seminarie btw 2013, in samenwerking met Voka Oost-Vlaanderen http://www.deloitte.com/view/nl_BE/be/seminaries/08a5d4a38848b310VgnVCM2000003356f70aRCRD.htm?oper=REG

Btw, vooruitblik 2013

deloitte.com

Het nieuwe jaar brengt opnieuw een aantal belangrijke wijzigingen met zich mee inzake btw. Met deze opleiding is uw btw-kennis weer helemaal up-to-date.

6 days ago

Deloitte Fiduciaire Seminarie op 10 december ism Voka Antwerpen: Forfaitaire onkostenvergoedingen en andere terugbetalingen van onkosten Bent u op de hoogte van de huidige stand van zaken?

Inschrijven via Eva Platevoet: tel. 03-232 22 19 - sem.aw@voka.be http://www.deloitte.com/view/nl_BE/be/... more

Forfaitaire onkostenvergoedingen en andere terugbetalingen van...

deloitte.com

Uit de praktijk blijkt dat veel ondernemingen vaak onvoldoende op de hoogte zijn van de regelgeving inzake de terugbetaling van onkosten. Toch staan deze...

13 days ago

Deloitte Fiduciaire This morning, the Belgian winner of the Fast50 OpenERP was celebrated by ringing the Opening Bell at NYSE Euronext. Check out the movie here! <https://exchanges.nyx.com/en/nyse-uronext-brussels/bell-ceremony-celebrate-first-belgian-winner-%E2%80%99Cdeloitte-technology-fast50...> more

Bell Ceremony to celebrate the first Belgian winner of the...

exchanges.nyx.com

On Tuesday 4 December 2012, OpenERP rang the Opening Bell at NYSE Euronext Brussels as the leading Belgian company in the ranking for the 50 fastest-growing technology companies in the Benelux. OpenERP was ranked in 8th place...

13 days ago

Deloitte Fiduciaire Our technical newsletter of Actualiteiten/Actualités is now online! Dutch version: <http://bit.ly/YpLvWW> French version: <http://bit.ly/TqgXhT> . Here we provide insights in the SME world and opinions on new fiscal legislations and tax measures.

Actualités

deloitte.com

Material on this website is © 2012 Deloitte Global Services Limited, or a member firm of Deloitte Touche Tohmatsu Limited, or one of their affiliates. See Legal for copyright and other legal information. Deloitte refers to one...