



Coca-Cola Enterprises belgium

wo.men @ work award

powered by **JUMP** 

PRESS REVIEW

2013

**WO.MEN@WORK AWARD
AMBASSADEUR VAN PROFESSIONELE GENDERGELIJKHEID 2014**

MEDIA PARTNERS (cfr. Communicatieplan : banners op homepage, advertenties kranten/magazines, agenda, nieuwsbrieven, ...)

Online

- http://www.nieuws.be/nieuws/Janneke_van_der_Kamp_van_Novartis_wint_Wo_MenatWork_Award_ff60150b.aspx (NIEUWS.BE)
- <http://trends.knack.be/economie/belga-economie/janneke-van-der-kamp-van-novartis-wint-wo-men-work-award/article-4000465225900.htm> (BELGA)
- http://www.lecho.be/actualite/entreprises_pharma/Novartis_sacre_par_le_prix_Wo_Men_Work.9437845-3002.art?ckc=1 (L'ECHO)
- <http://www.nieuwsdump.be/nieuws/janneke-van-der-kamp-van-novartis-wint-womenwork-award>
- http://www.rtb.be/info/opinions/detail_les-femmes-revelent-le-mythe-de-la-meritocratie-de-nos-entreprises?id=8146585 (RTBF)
- <http://vbo-feb.be/nl-BE/Actiedomeinen/Ethiek-en-maatschappelijke-verantwoordelijkheid/Gelijke-kansen/Gendergelijkheid-stimuleren/> (VBO/FEB)
- <http://www.uwe.be/uwe/social-emploi-formation/dernieres-infos-sur-ce-theme/qui-sera-l2019ambassadeur-de-l2019egalite-professionnelle-pour-2014/?searchterm=WO.MEN@WORK%20AWARD> (UWE)
- http://www.ifma.be/nl/mod_news/wo.menwork-award-3-december-2013-michel-croise-ceo-sodexo-belgium-genomineerd/ (IFMA)
- <http://www.pfizer.be/sites/be/nl/media/actualite/Pages/Laurence-Einsweiler-nominated-for-Wo.Men@Work-Award.aspx> (PFIZER)
- <http://www.guberna.be/womenwork-award> (GUBERNA)
- <http://www.guberna.be/fr/womenwork-award> (GUBERNA)
- <http://www.amazone.be/spip.php?article2716&lang=nl> (AMAZONE)
- <http://www.uwe.be/uwe/social-emploi-formation/dernieres-infos-sur-ce-theme/wo-men-work-award-2013-les-nomines-sont-connus> (UWE)
- <http://trendstop.knack.be/nl/belga/1067/302656/janneke-van-der-kamp-van-novartis-wint-wo-menwork-award.aspx> (TRENDSTOP KNACK - BELGA)
- <http://www.vacature.com/blog/wie-wint-de-womenwork-award-stem-nu> (VACATURE)
- <http://www.jobat.be/nl/artikels/5-weken-extra-vakantie-levert-novartis-award-op/> (JOBAT)
- http://www.standaard.be/cnt/dmf20131206_039 (DE STANDAARD)
- <http://www.skynet.be/nieuws-sport/nieuws/economie/artikel/1023489/janneke-van-der-kamp-van-novartis-wint-wo-men-work->

[award?new_lang=nl&utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=share](#) (SKYNET)

- <http://www.references.be/carriere/gagner-moins-pour-avoir-plus-de-conges> (REFERENCES)
- <http://be.sodexo.com/benl/media/persberichten/cdp-131204.aspx> (SODEXO)
- <http://flandersbio.be/news/country-president-van-novartis-wint-de-womenwork-award/> (NOVARTIS)
- <http://www.pharma.be/newsitem.aspx?nid=4160> (PHARMA)
- <http://www.peoplesphere.be/nl/art/4018/janneke-van-der-kamp-is-de-ambassadeur-van-corporate-gender-equality-voor-2014> (PEOPLE SPHERE)

Radio + TV

- Interview RTBF « Cinq sur cinq » Franceline Beretti avec Isabella Lenarduzzi
http://www.rtb.be/info/emissions/article_cinq-sur-cinq-isabella-lenarduzzi?id=8148865 (03/12/2013)
http://www.rtb.be/info/emissions/article_cinq-sur-cinq-isabella-lenarduzzi-3-5?id=8149610 (04/12/2013)
- Interview VRT – RADIO 1 Janneke van der Kamp (04/12/2013)
- Interview TER ZAKE Janneke van der Kamp (05/12/2013)

Kranten, magazines, ...

- Références – Le Soir 16/11/2013, p. 19 « Award : votez pour plus d'égalité »
- Références (Isabella interviewé par Rafal Naczyk) 30/11/2013
- Références 2pg 14/12/2013
- Magazine Peoplesphere interview Janneke van der Kamp (magazine januari 2014)
- Annonce appel aux votes La Libre Entreprise (16/11/2013)
- Annonce appel aux votes Peoplesphere NL/FR (magazine november 2013)
- Annonce appel aux votes Peoplesphere NL/FR (magazine oktober 2013)
- La Libre Entreprise (07/12/2013 par Solange Berger)
- Magazine digitale Vacature (door Evelien Maes)

◆ Sociale netwerken

- JUMP
 - Facebook : <https://www.facebook.com/pages/JUMP-Empowering-Women-Advancing-the-Economy/121880726858>
 - Twitter : <https://twitter.com/blogjump>
 - LinkedIn : <http://www.linkedin.com/groups/JUMP-Empowering-Women-Advancing-Economy-71498?gid=71498&mostPopular=&trk=tyah&trkInfo=tas%3AJUMP%2Cidx%3A3-2-10>

- Coca-Cola Enterprises Belgium
 - Blog : <https://cocacolabelgium.be/blog-2/?lang=fr>
<https://cocacolabelgium.be/tag/womenwork/>
<https://www.cokecce.com/news-and-events/news/coca-cola-enterprises-partners-with-jump-for-the-4th-edition-of-the-women-work-awards-in-belgium>
 - Twitter : <https://twitter.com/CocaColaBelgium>

E-mailings: <http://www.womenatworkaward.be/MAILINGS/>

- JUMP & KETCHUM : Persbericht oproep tot stemmen « Geen meritocratie in onze bedrijfswereld » + factsheet [Wo.Men@Work](#) Award : 12/11/2013
 - +60 E-mails de la part d'Isabella personnalisé aux journalistes BDD JUMP : 13/11/2013
- RCA - Persbericht Janneke van der Kamp, CEO Novartis Belgium & Luxembourg, wint Wo.Men@Work Award FR/NL : 03/12/2013
- RCA - Persuitnodiging om deel te nemen aan de uitreikingsceremonie FR/NL : 28/11/2013
- JUMP mailing « Gender diversity ambassador: Will you be the next one? Apply now DL 09/10 » 13/09/2013
http://www.womenatworkaward.be/MAILINGS/AW_B2B.html
- JUMP mailing « Last chance to become the Gender diversity ambassador for 2014 ! Apply now DL 09/10 » 03/10/2013
http://www.womenatworkaward.be/MAILINGS/AW_B2B.html
- JUMP mailing « Vote now for your corporate gender equality ambassador » 12/11/2013
http://www.womenatworkaward.be/MAILINGS/AW_B2C.html
- JUMP mailing « Only 5 days left to vote for your corporate gender equality ambassador! » 18/11/2013
http://www.womenatworkaward.be/MAILINGS/AW_B2C.html
- JUMP mailing « Confirmation et informations pratiques » 27/11/2013
http://www.womenatworkaward.be/MAILINGS/AW_INVIT_CONFIRM_FR.html
- JUMP mailing « Register for free to the Wo.Men@Work Award Ceremony 03/12/2013 » 29/11/2013
http://www.womenatworkaward.be/MAILINGS/AW_INVIT_PUB.html



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



marie claire

Marie Claire Belgique

01.03.2013

Circulation: 37273

6042f5

Page: 34

180

3 QUESTIONS À...



... TOM DECLERCQ

Managing Partner Talent chez Deloitte, c'est le vainqueur de l'AXA Wo_Men @Work Award pour son engagement en terme d'égalité professionnelle*.

Marie Claire : Pourquoi la diversité hommes/femmes est-elle un réel enjeu au sein de l'entreprise ?

Tom Declercq : La promotion de l'équilibre hommes/femmes dans l'entreprise est l'action la plus judicieuse à mener. Chez Deloitte, cela fait partie de notre initiative « Diversity & Inclusion ». Je suis convaincu que cela crée des équipes beaucoup plus complémentaires, motivées et investies, avec des résultats individuels et collectifs forcément meilleurs.

Concrètement, comment faites-vous ?

On sensibilise équipes et patrons sur base de statistiques de recrutement, on prévoit des programmes de développement et de coaching, on organise des sessions de networking où des dirigeants partagent leurs succès et leur vision sur la diversité au sein de leur boîte et on promeut la flexibilité.

Cet équilibre devrait-il se banaliser ?

Ce n'est pas une illusion de croire que la diversité sera la norme, même si cela

exigera beaucoup d'efforts. En tant que dirigeant, je souhaite prêcher par l'exemple, influencer les cultures d'entreprise et la société dans laquelle nous vivons afin que la diversité devienne une affaire courante !

A.D.

(*) www.deloitte.com.

Boostez votre carrière au féminin avec le Forum JUMP 2013

Deux jours au choix,
les 25 ou 26 avril 2013 à Bruxelles :
« Quelles alliances Hommes-Femmes pour plus de performance ? »

Inscrivez-vous jusqu'au 15/03/2013

au prix de 350 €
(au lieu de 450 €)

sur www.forumjump.eu

Vous bénéficiez d'une réduction de 100 €
avec le code promo « MARIECLAIRE ».



news



**DRAAI DAT
PEERTJE EENS IN**

Wat doe je als ecologische producent met beschadigd fruit dat je niet meer kan verkopen? Appelen, peren en pruimen omzetten in... elektriciteit en verwarming! Het fruit wordt verzameld in een kuip voor bio-methanisatie, zodat het ontbindt. Vervolgens gaat het naar een tweede kuip, waar bacteriën biogas aanmaken, dat via een motor wordt omgezet in elektriciteit. Per kuip kan zo'n 450.000 liter fruit verwerkt worden, wat elektriciteit levert voor 150 en verwarming voor 100 gezinnen. Maar liefst 1.800 ton fruit wordt per jaar op deze manier verwerkt. Het concept is Belgisch en bewees zijn deugdelijkheid al in Wallonië, waar een serre wordt verlicht met witloofwortels.

20% van de Amerikaanse studentes bezat zich drie avonden per maand door zes glazen alcohol na elkaar te drinken! Bijna twee keer zoveel als hun moeders. Om wat te vergeten?

BRON: CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION

3 VRAGEN AAN...



... TOM DECLERCQ

De Managing Partner Talent van Deloitte kreeg de AXA Wo_Men@Work Award voor zijn inspanningen op het vlak van professionele gelijkheid*.

Marie Claire: Waarom is de diversiteit man/vrouw zo belangrijk voor een bedrijf?

Voor elke firma is het evenwicht man/vrouw van primordiaal belang. Bij Deloitte maakt dit deel uit van onze policy Diversity & Inclusion. Ik ben ervan overtuigd dat je zo complementaire, meer gemotiveerde en enthousiaste teams kan samenstellen, die op hun beurt betere individuele en collectieve resultaten behalen.

Wat betekent dit concreet?

We sensibiliseren teams en chiefs op basis van aanwervingsstatistieken, voorzien ontwikkelings- en coachingprogramma's, organiseren networkingsessies, waarbij leidinggevend hun resultaten en visie op diversiteit delen, en we promoten flexibiliteit.

Wordt dat evenwicht op termijn vanzelfsprekend?

Gelijkheid zal op een dag de norm zijn, zelfs al vraagt dit heel wat inspanningen.

Als leidinggevende probeer ik het goede voorbeeld te geven door bedrijfsculturen en samenleving te beïnvloeden. Diversiteit wordt ooit dagelijkse realiteit! A.D.

(*) WWW.Deloitte.COM

**Boost je carrière op
Forum JUMP 2013**

Je kan kiezen tussen 25 of 26 april 2013 in Brussel: 'Women And Men As Allies For Greater Performance'.

Schrijf je voor 15/03/2013

in op <http://www.forumjump.eu> en betaal slechts € 350 (i.p.v. € 450).

Met de promotiecode MARIECLAIRE krijg je een korting van 100 €.



**TANGO
TEGEN DEPRESSIE**

Hebben Argentijnse psychiaters de oplossing gevonden voor hun depressieve patiënten?

In het psychiatrisch centrum Borda (Buenos Aires) helpt 'tango therapie' geesteszieken en chronisch depressieve patiënten om de sociale band met de wereld te herstellen. Wat tango zo speciaal maakt, is dat je je danspartner in de armen sluit en zo een soort verliefdheid creëert", legt coördinatrice Silvina Perl uit. "Een uur lang concentreren patiënten zich enkel op de danspasjes."

PHOTOGRAPHY: RUGGERO CULMANN/TENDANCE ROUE GETTY IMAGES

Wie wint de Wo.Men@Work Award? Stem nu!



Coca-Cola Enterprises
wo.men@work award
powered by JUMP



De Coca-Cola Wo.Men@Work Award belooft een bedrijfsleider voor zijn of haar inzet voor een evenwichtig man-vrouw management van zijn of haar bedrijf of organisatie.

Diverse bedrijven dienden hun kandidatuur in, en de jury koos dit jaar voor de volgende drie genomineerden:

Michel Croisé, CEO van Sodexo Belgium



"Persoonlijk vind ik het uitermate belangrijk om te werken rond het evenwicht in bedrijfsleven. Als vader wil ik niet dat mijn twee dochters moeilijkheden ondervinden omdat ze vrouwen zijn. Die persoonlijke bekommernis vertaal ik ook in mijn professionele verantwoordelijkheden door heel wat acties op poten te zetten. Ik ben fier op wat gerealiseerd is, maar het is slechts een begin. Ik engageer me dan ook om de richting te doen evolueren in alle landen waar ik verantwoordelijk ben, namelijk voortaan ook Nederland."

[Bekijk zijn profiel hier](#)

Laurence Einsweiler, Legal Affairs Director van F



"Elk geslacht heeft zijn eigen sterktes en uitdagingen die elkaar idealiter aanvullen. We moeten geesten voor nieuwe perspectieven te openen, om sterkere, efficiëntere en innovatieve beslissingen te nemen. Daarenboven draagt diversiteit en vertrouwen in zichzelf en anderen, elementen die ervoor zorgen dat we volop ontplooiën en trouw blijven aan onze waarden."

[Bekijk haar profiel hier](#)

Janneke van der Kamp, CEO van Novartis België



"Ik streef ernaar om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, zoals geslacht, erkent medewerkers zichzelf kunnen blijven, hun bes professionaliteit kunnen blijven groeien, maar te familie kunnen zorgen en een duurzaam even professioneel en privé leven."

[Bekijk haar profiel hier](#)

Stem op www.womenatworkaward.be van 12 tot 22 november. De uitreikingsceremonie vindt plaats bij Coca-Cola Brussel, op 3 december. Nadat je gestemd hebt, ontvang je je gratis uitnodiging.

g+1 **0**

Like **0**

07-11-2013 - Tekst:

Management - Mannen - Vrouwen - Coca-Cola - Sodexo - Novartis - Pfizer - Directie & Topmanagement

LEES OOK

OP ZOEK NAAR EEN JOB?

Vrouw verdient 8,35% minder dan man met dezelfde functie

Transgender op het werk: "Overdag Jan op kantoor, 's avonds Sofie op de sofa"

"Veel vooroordelen over vrouwen"

12 vrouwen met meer dan 3 miljoen euro op hun loonbriefje

DEZE WEEK IN HET DIGITALE VACATURE MAGAZINE

FOCUS OP SALES & MARKETING

[Hoeveel stijgt jouw loon in januari?](#)

[De ideale werknemer in 2014](#)

[Tijd om van job te veranderen](#)

Vind alles voor jouw carrière

ZOEKEN

NIEUWSTE JOBS

HR Directeur voor belangrijke Belgische Fashion retailer - Vlaams-Brabant (omgeving Ternat/Asse)
bij RetailAngels

Winkelmanager voor mooiste en grootste multi-(top)merken kledingwinkel - Aalst
bij RetailAngels

Medewerker DHL klantendienst / Customer Service
bij DHL Express

Wo.Men@Work Award 2013 : les trois nominés sont connus !

Par webmaster - — 15/11/2013 10:56

Le 3 décembre, JUMP, en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgium, décernera pour la quatrième fois son Wo.Men@Work Award. Ce prix couronne un(e) chef d'entreprise qui s'implique personnellement en faveur de l'équilibre homme/femme dans le management de son organisation...

Cette année, huit chefs d'entreprise ont posé leur candidature pour le prix : 4 femmes et 4 hommes. Isabelle Lenarduzzi, fondatrice de JUMP : *"Tous les candidats «gagnent», d'une certaine manière. Car même s'ils ne décrochent pas une place en finale, la participation au Wo.Men@Work Award offre à l'entreprise un audit gratuit de leur plan d'égalité"*.

Après analyse par l'expert Marc Timmerman et délibération du jury, voici les trois nominés pour la 4e édition du Wo.Men@Work Award :

- **Janneke van der KAMP**, CEO Novartis Belgium & Luxembourg
Grâce à un programme RH ambitieux lancé en 2007, elle a atteint le même taux de managers féminins que d'employées.
- **Laurence EINSWEILER**, Legal Affairs Director Pfizer
Elle a créé en 2006 un programme de diversité des genres pour l'entité belge qui sert de modèle au niveau international.
- **Michel CROISÉ**, CEO Sodexo Belgium
Depuis 1999 il a parfaitement intégré en Belgique un programme international fort pour l'égalité des genres.

Le gagnant sera annoncé lors d'une cérémonie le 3 décembre 2013 à Bruxelles. Plus d'infos sur www.womenatworkaward.be.

En créant le Wo.Men@Work Award, JUMP veut faire avancer le sujet de l'égalité professionnelle en valorisant un(e) chef d'entreprise qui met l'énergie et les moyens nécessaires pour obtenir un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes à la direction de son entreprise. La personne qui obtient la récompense devient alors ambassadrice de l'égalité professionnelle pour un an avec l'objectif d'inciter d'autres dirigeants à faire de même, partagent ses recettes et valorisent le travail accompli par ses équipes.

Où en est la Belgique en matière d'égalité professionnelle ? Le bât blesse au niveau du partage du pouvoir économique...

Le World Economic Forum nous classe 34^e au monde pour la dimension de la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y utiliser tous leurs talents. On y intègre donc le nombre de femmes aux postes de décision et dans tous les métiers (ségrégation verticale et horizontale du marché du travail). A chaque publication de son Global Gender Gap, le World Economic Forum rappelle le lien indiscutable entre l'égalité des genres et le niveau de développement et de compétitivité d'un pays. Ils résument l'égalité à 3 dimensions : les mêmes droits, les mêmes responsabilités et les mêmes opportunités. Au-delà de l'augmentation du PIB par une plus grande participation des femmes à l'économie, l'autre élément que l'on ne répète jamais assez c'est le lien entre emploi et natalité. Quand la société accepte le partage de la gestion familiale entre les pères et les mères et que l'état offre des solutions adaptées à la garde des enfants dès leur plus jeune âge, non seulement les femmes travaillent davantage et

font de plus belles carrières mais elles font aussi plus d'enfants ! En France et dans les pays nordiques (la Belgique y est presque), plus une femme travaille et plus elle aura d'enfants. Pour s'en convaincre il suffit de comparer ces pays avec les exemples contraires : l'Italie, l'Espagne, le Japon et même l'Allemagne où les taux de fertilité par femme sont dramatiquement bas.

*"La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise, estime Isabella Lenarduzzi, fondatrice de JUMP. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle de reste du management et garantira la réalisation des objectifs. C'est la raison pour laquelle JUMP a créé le Wo.Men@Work Award avec Coca-Cola Enterprises Benelux afin de célébrer les dirigeants qui s'investissent et de choisir le meilleur d'entre eux pour devenir l'**ambassadeur de l'égalité professionnelle** auprès de ses pairs".*

Que faire contre cette inégalité professionnelle qui révèle le mythe de la méritocratie en œuvre dans nos entreprises ?

La Ministre de l'égalité en France, Najat Vallaud-Belkacem, a décidé pour la première fois en Europe de pénaliser les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle. Elle a envoyé un moratoire à 400 sociétés et en a pénalisé financièrement quatre. En Belgique, il serait utile de connaître les entreprises qui font régulièrement l'objet de plaintes de discrimination auprès de l'Institut pour l'égalité et qui ne coopèrent pas pour éliminer ces inégalités. *"Des lois sans punitions ne servent à rien, reconnaît Isabella Lenarduzzi, mais il est aussi essentiel de **valoriser** les entreprises qui s'engagent et mettent en œuvre un plan d'égalité sérieux. C'est ce que la ministre française a fait en créant un classement des entreprises les plus méritantes. En attendant que cela se fasse en Belgique, JUMP a créé la seule récompense au monde qui célèbre un(e) dirigeant(e) d'entreprise qui s'engage personnellement pour plus de mixité de ses équipes".*

"Une quatrième édition sous les auspices de Coca-Cola, une entreprise où l'équilibre homme/femme n'est pas un vain mot"

Après deux ans dans le jury comme «Vice President & General Manager» de Coca-Cola Enterprises Benelux, Ben Lambrecht a engagé son entreprise comme partenaire de l'Award. Il occupe depuis quelques mois cette même position en France : *"Coca-Cola Enterprises Belgium est co-organisateur du JUMP's Wo.Men@Work Award. Nous nous engageons volontiers parce que nous pensons qu'un équilibre sain des genres est essentiel dans la culture d'entreprise dynamique et inclusive que nous prônons. Au cours des 4 dernières années, le nombre de femmes ayant occupé des hautes positions dirigeantes dans notre entreprise a évolué de 6% à 39%. Notre objectif final est d'atteindre, d'ici 2020, un pourcentage de 45% de femmes employées".*

A propos de JUMP :

JUMP offre aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et leurs aspirations personnelles, et soutient les organisations et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.

www.jump.eu.com

Gendergelijkheid stimuleren

De Wo.Men@Work Award belooft jaarlijks topmanagers die een bijdrage leveren tot een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in directie- en managementfuncties. Komen in aanmerking hiervoor: managers werkzaam op 'chief executive'-niveau (CEO, CFO, ...), of lid van het directiecomité van een in België gevestigde onderneming of organisatie. De prijsuitreiking vindt plaats op 5 december 2013.



Door u kandidaat te stellen, maakt u uw persoonlijke inzet voor gendergelijkheid kenbaar én geniet u van een grondige evaluatie van uw dossier door expert Marc Timmerman. De eerste drie laureaten van de Wo.Men@Work Award waren: Tom Declercq (Managing Partner Talent Deloitte Belgium) in 2012, Christel Verschaeren (Vice President IBM Europe CIO) in 2011 en Albert Ragon (Managing Director Danone Belgium) in 2010.

Kandidaturen zijn welkom tot 9 oktober 2013! De dossiers worden gelezen en geëvalueerd door een expert en beoordeeld door een zorgvuldig samengestelde jury. Een online voting op de website (www.womenatworkaward.be) bepaalt mee de finale score.

VBO - Gendergelijkheid bevorderen in het bedrijf laat toe om de beste kandidaten, zij het man of vrouw, aan te werven en te behouden. Daarom ondersteunt het VBO diversiteit en gelijke kansen in het bedrijfsleven.



Michèle Claus,
COMPETENTIECENTRUM
WERK & SOCIALE
ZEKERHEID

EVENTS



22 januari - Afschaffing van de effecten aan toonder: laatste rechte lijn

ETHIEK & MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Color your selection: diversiteit aanmoedigen

Gendergelijkheid: hoe stereotypen, loonkloof en glazen plafond bestrijden?

Loonkloof M/V is een maatschappelijk probleem

MEER ETHIEK & MAAT

GELINKT AAN ETHIEK & MAATSCHAPPELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

Van **VBO EVENTS**

22 januari - Afschaffing van de effecten aan toonder: laatste rechte lijn

Van **VBO EVENTS**

9 januari - Class action - onderneming bereid u voor!

Van **RECHT & JUSTITIE**

Privacy: niet overhaast naar een nieuwe verordening

Actiedomeinen

Een gezond ondernemingsklimaat is essentieel voor een gezonde economie en duurzame groei in België. Als VBO nemen we de verantwoordelijkheid om de motor

[français](#) | [Nederlands](#) | [English](#)

Zoeken:



- [Over Amazone](#) /
- [Nieuwsbrief](#) /
- [Leden van Amazone](#)



AMAZONE asbl / vzw

Ondersteuningsstructuur voor de vrouwenbeweging

Resource centrum voor de gelijkheid v/m

[Restaurant](#) ■ [Congrescentrum](#)

[Informatie](#) ■ [Actualiteit](#)

[Acties](#) ■ [Projecten](#)

[Diensten](#) ■ [Empowerment](#)



[Diensten](#) ■ [Empowerment](#)

- [Subsidiemogelijkheden](#)
- [De bewoners van Amazone](#)
- [Le Comité de Liaison des Femmes \(CLF\)](#)
- [Projectoproepen](#)
- [Oproepen allerhande](#)
- [Werkaanbiedingen](#)
- [Opleidingen](#)

Gender diversity ambassador - Call for applications DL 9/10



On the 5 of December 2013, the fourth winner of the **Wo.Men@Work Award** will be announced. This Award goes to a C-level manager who promotes gender balance within his or her company based in Belgium.

By electing such an ambassador every year, we aim to put gender diversity under the spotlight thanks to one corporate champion and to spread best practices for women's advancement in the workplace.

Applications are welcome until the 9th of October 2013!

We are looking for:

A C-level manager (CEO, COO, CFO, CIO or member of the Executive Committee) in a company established in Belgium who personally commits to promoting gender balance
Applications from SMEs are welcome!

Make your commitment to further gender diversity visible!

"Strengthen right now your gender equality process to achieve even better results. By applying, your company will benefit from a personalised assessment of your organisation's diversity and inclusion efforts, and demonstrate its commitment to being an employer of choice. With your application, show your teams that they are on the right path to make positive changes!"

[More information](#)

Click to enlarge



Topics

- [Cijfers](#)
- [Kansengroepen](#)
- [Economie](#)
- [Vrouwenstudies](#)
-
- [Politieke participatie](#)
- [Gelijke kansenbeleid](#)
- [Ontwikkelingsproblematiek](#)
- [Situatie van de vrouw](#)
- [Cultuur en media](#)
- [Geweld](#)
- [Gezondheid](#)
- [IWD 2012: acties & verenigingen](#)
- [IWD: acties overheden](#)
- [IWD: anderen](#)
- [Mensenrechten](#)
- [Milieu](#)
- [Onderwijs](#)
- [Rechten](#)
- [Subsidies](#)
- [Technologie en wetenschap](#)
- [Vrouwenbeweging](#)
- [White Ribbon 2011](#)
- [White Ribbon 2012](#)
- [White Ribbon 2013](#)

[Wie zijn we?](#)

- [Algemene Vergadering en Raad van Bestuur](#)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Le Soir

16.11.2013

Page: 19

Circulation: 91796

75bdf6

136

LE SOIR

[ACTU

Des horaires flexibles pour retenir les jeunes mamans



Selon une étude Office Team réalisée auprès de 200 responsables RH en Belgique, 41% des entreprises proposent

© SHUTTERSTOCK

un horaire flexible aux femmes revenant de congé de maternité, et 20% ont l'intention de recourir à cette mesure dans le but de retenir les jeunes mamans. Pour 86% des responsables RH interrogés, plus de la moitié des femmes cadres reprennent le travail après leur congé de maternité, contre 81% pour les employées non cadres, explique Office Team. Seule une petite minorité affirme que moins de 25% des femmes reprennent le travail après leur congé de maternité, et ce, tant du côté des employées (2%) que des cadres (4%). Parmi les initiatives actuellement mises en places par les entreprises pour renforcer leurs politiques de rétention, on peut encore citer la création d'une crèche interne (24%), le télétravail (22%), les plans de soins familiaux (16%) et les chèques garderie (15%).

Wo.Men@Work

Award : votez pour plus d'égalité

Le 3 décembre, Jump, en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgium, décernera pour la quatrième fois son Wo.Men@Work Award. Ce prix couronne un(e) chef d'entreprise qui s'implique personnellement en faveur de l'équilibre homme-femme dans le management de son organisation. Cette année, huit chefs d'entreprise ont posé leur candidature pour le prix: quatre femmes et quatre hommes. Après analyse des dossiers et délibération du jury, trois nominés viennent d'être désignés. Dès à présent et jusqu'au 22 novembre, le public peut voter pour son favori via www.womenatworkaward.be. Ce vote du public compte pour 40% dans la désignation du gagnant final, le vote du jury comptabilisant quant à lui les 60% des voix restantes.





Home (<http://cocacolabelgium.be>) | Merken (<https://cocacolabelgium.be/merken/>) | Gezondheid (<https://cocacolabelgium.be/gezondheid/>) | Milieu (<https://cocacolabelgium.be/milieu/>) | Gemeenschap (<https://cocacolabelgium.be/gemeenschap/>) | Ons Bedrijf (<https://cocacolabelgium.be/ons-bedrijf/>) | Contact (<https://cocacolabelgium.be/contact/>) | Pers (<https://cocacolabelgium.be/pers-center/>) | FAQ's (<https://cocacolabelgium.be/faqs/>) | Home (<https://cocacolabelgium.be>) » Women@Work

Share (<https://www.addthis.com/bookmark.php?v=250&username=xa-4bd715ec3187e92d>)

Sleutelwoorden archiveren: Women@Work

28 November, 2013

Wat leren ons 4 jaar awarduitreikingen voor de ambassadeur van de professionele gelijkheid? (<https://cocacolabelgium.be/2013/11/leren-4-jaar-awarduitreikingen-ambassadeur-professionele-gelijkheid/>)

Op 3 december reikt JUMP – Empowering Women, Advancing the Economy in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium voor de vierde keer op rij de Wo.Men@Work Award uit. In afwachting tot de bekendmaking van de winnaar, blikken we nog even terug op de vorige edities ... Kent u de vorige laureaten nog?



2010 LAUREATE
Albert Ragon
General Manager
Danone Belgium
DANONE



2011 LAUREATE
Christel Verschueren
IT & Change Management
Director IBM Europe
IBM



2012 LAUREATE
Tom Declercq
Managing Partner
Talent Deloitte
Deloitte

(<http://cocacolabelgium.be/wp-content/uploads/2013/11/laureates.jpg>) Na 4 edities van de Wo.Men@Work Award en de deelname van 44 ondernemingen trekt expert Marc Timmerman (<http://www.axiomcp.com/our-people/marc-timmerman>) de volgende conclusies:

- De persoonlijke inzet van de bedrijfsleider is wellicht de meest doorslaggevende succesfactor voor meer professionele gelijkheid. Hij/zij kan de bedrijfscultuur en de processen in de organisatie ingrijpend aanpassen en ze 'inclusiever' maken voor alle leadershiptypes. De Wo.Men@Work Award geeft ondernemers meer naambekendheid. De prijs is ook een mooie erkenning voor hun engagement om zowel intern als bij andere bedrijven het idee van meer man-vrouwgelijkheid in het bedrijfsleven uit te dragen.
- Sinds de eerste editie in 2010 zagen we de kwaliteit van de kandidatuurdossiers duidelijk verbeteren, met betere cijfers over vrouwen in leidinggevende functies. Het is erg motiverend om vast te stellen dat de investeringen in tijd en middelen werden voortgezet, ondanks de crisis, en dat die zich vertalen in efficiëntere maatregelen. De genomineerden in 2013 hebben die evolutie naar een grotere gelijkheid allemaal waargemaakt, ondanks personeelsbesparingen.
- We stellen ook een continue verbetering vast van de hr-processen en het hr-beleid. Er worden meer en meer maatregelen getroffen die vrouwen tijdens hun loopbaan moeten helpen om bepaalde hindernissen te overwinnen. Zo bestaan er ontwikkelingsprogramma's, specifiek voor vrouwen of voor een gemengd publiek, die erop gericht zijn om vrouwen professioneel vooruit te helpen. Andere voorbeelden zijn: een flexibele personeelsaanpak, ondersteuning in het moederschap en (nieuw) voor actief vaderschap, maatregelen die de zichtbaarheid van vrouwen bevorderen, mentoring en interne of externe sponsoring en maatregelen die de loonkloof waar nodig moeten dichten.
- Het valt op dat meer en meer mensen binnen de ondernemingen betrokken zijn bij al die maatregelen.
- De beste resultaten zijn die voor professionele gelijkheid in strategische functies. Dat wil zeggen: initiatieven die worden aangemoedigd en geëvalueerd door de directie en die door de hr-teams worden doorgevoerd in de vorm van een samenhangend geheel van maatregelen.

Zoek binnen Blog

Zoek



Volg ons op:



Coca-Cola Belgium-Luxembourg

(<https://cocacolabelgium.be/ons-bedrijf/coca-cola-in-belgie-en-luxemburg/>)

Twitter

Tweets

Volgen

CocaColaBelgium 7 januari
#ReasonsToBelieve Belgium: Wie inspireert jongeren/ Qui inspire les jeunes?
[youtube.com/watch?v=gMxNBZ...](https://www.youtube.com/watch?v=gMxNBZ...)
Media weergeven

CocaColaBelgium 2 januari
1 année écoulée, 365 nouvelles opportunités! #ReasonsToBelieve
pic.twitter.com/LJ19QicBjY



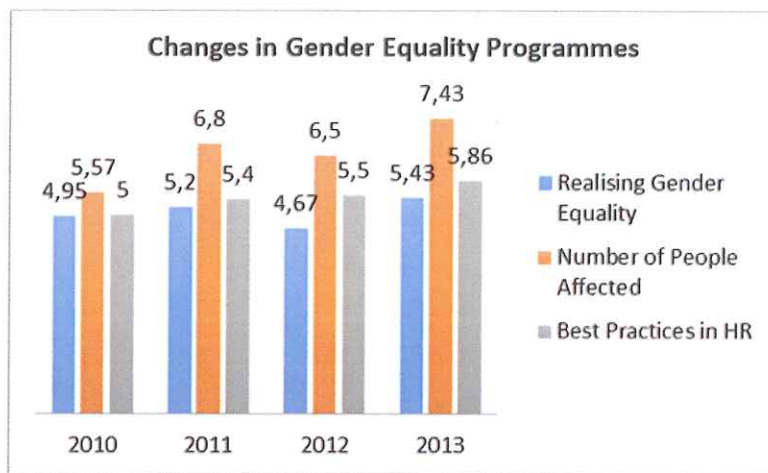
Tweeten naar @CocaColaBelgium

Tag Cloud

#CokeXmasBe
(<https://cocacolabelgium.be/tag/cokexmasbe/>)
#happinessmovement
(<https://cocacolabelgium.be/tag/happinessmovement-nl/>)
#togetherwemove
(<https://cocacolabelgium.be/tag/togetherwemove-nl/>)
bewegingsprogramma's
(<https://cocacolabelgium.be/tag/bewegingsprogrammas-nl/>)
Chaudfontaine
(<https://cocacolabelgium.be/tag/chaudfontaine-nl/>)
Christmas
(<https://cocacolabelgium.be/tag/christmas/>)

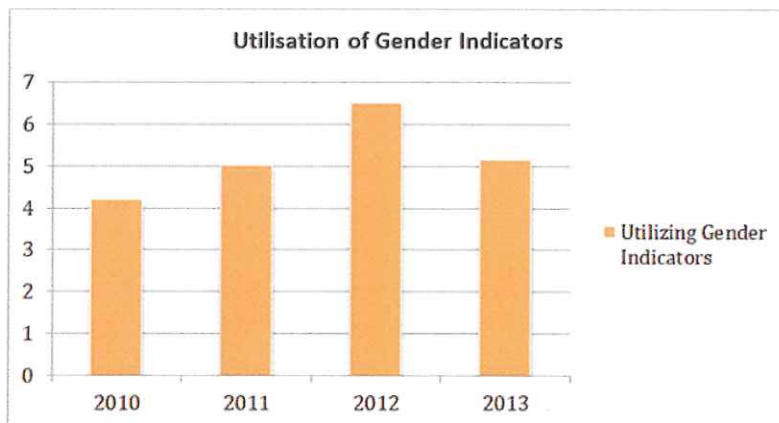
coca-cola

(<https://cocacolabelgium.be>)



(<http://cocacolabelgium.be/wp-content/uploads/2013/11/changes-gender-equality.jpg>) Bovenstaande grafiek geeft de gemiddelde resultaten weer van de ingediende kandidaturen per jaar. 9 = maximum – 5 = gemiddelde

Waar onze deelnemers dan weer opvallend zwak op scoren, is het (onregelmatige en onvoldoende) gebruik van sleutelindicatoren en meetinstrumenten. Er zijn nog te veel organisaties die niet weten hoe het komt dat vrouwelijk talent niet tot uiting komt of gepromoveerd wordt. Te weinig bedrijven evalueren op regelmatige basis de doorgevoerde maatregelen voor meer man-vrouwgelijkheid. Dat gebrek aan genderindicatoren brengt de duurzaamheid en efficiëntie van de maatregelen in het gedrang. Want: what gets measured, gets done!



(<http://cocacolabelgium.be/wp-content/uploads/2013/11/utilisation-gender-indicators.jpg>) Bovenstaande grafiek geeft de gemiddelde resultaten weer van alle ingediende kandidatuurdossiers per jaar. 9 = maximum – 5 = gemiddelde

Een 'meritocratie' – waarbij de prestaties van mensen centraal staan – is enkel mogelijk als bedrijven hun cultuur en aanpak grondig herzien. Dat vraagt veel passie en inzet. De houding van leidinggevendens vormt in die zin een voorbeeld voor de rest van het management en zorgt ervoor dat de gestelde doelstellingen in gendergelijkheid worden behaald. Daarom riep JUMP ook de Wo.Men@Work Award in het leven, samen met Coca-Cola Enterprises Benelux: om bedrijfsleiders te bekronen die zich hiervoor inzetten. De beste onder hen wordt ambassadeur of ambassadrice van professionele gelijkheid ... onder zijn gelijken.

Isabella Lenarduzzi

Oprichtster en directrice van JUMP

JUMP reikt vrouwen praktische hulpmiddelen aan om hun professionele en persoonlijke doelstellingen te realiseren. De organisatie ondersteunt ook bedrijven en organisaties die de genderdiversiteit in hun management willen promoten. www.jump.eu.com (<http://www.jump.eu.com>)

Comments Off

Coca-Cola Enterprises (<https://cocacolabelgium.be/tag/coca-cola-enterprises/>)

diversity (<https://cocacolabelgium.be/tag/diversity/>)

Isabella Lenarduzzi (<https://cocacolabelgium.be/tag/isabella-lenarduzzi/>)

Jump (<https://cocacolabelgium.be/tag/jump/>) Women (<https://cocacolabelgium.be/tag/womenwork/>)

Like 0 Tweeten 0

g+1 0

Door Coca-Cola Belgium | Gepubliceerd onder Corporate (<https://cocacolabelgium.be/category/corporate-nl/>)

[cola-nl/](#)) Coca-Cola

Enterprises

(<https://cocacolabelgium.be/tag/coc>

[cola-enterprises/](#)) Coca-Cola

kerstcampagne

(<https://cocacolabelgium.be/tag/coca-cola-kerstcampagne/>) Dag van de Vrijwilligers

(<https://cocacolabelgium.be/tag/dag-van-de-vrijwilligers/>) diversity

(<https://cocacolabelgium.be/tag/diversity/>) duurzaamheid

(<https://cocacolabelgium.be/tag/duurzaamheid/>) EWS (<https://cocacolabelgium.be/tag/ews-nl/>)

gemeenschap

(<https://cocacolabelgium.be/tag/gemeenschap/>) Happiness Works

(<https://cocacolabelgium.be/tag/happiness-works/>) interview

(<https://cocacolabelgium.be/tag/interview-nl/>) Isabella Lenarduzzi

(<https://cocacolabelgium.be/tag/isabella-lenarduzzi/>) ISCA

(<https://cocacolabelgium.be/tag/isca/>) James

Quincey (<https://cocacolabelgium.be/tag/james-quincey-nl/>) Jump

(<https://cocacolabelgium.be/tag/jump/>) Kerstman

(<https://cocacolabelgium.be/tag/kerstman/>) landrechten

(<https://cocacolabelgium.be/tag/landrechten/>) marketing

(<https://cocacolabelgium.be/tag/marketing/>) Morgens Kirkeby

(<https://cocacolabelgium.be/tag/morgens-kirkeby/>) Nic Marks

(<https://cocacolabelgium.be/tag/nic-marks/>) Openbedrijvendag

(<https://cocacolabelgium.be/tag/openbedrijvendag/>) Oxfam (<https://cocacolabelgium.be/tag/oxfam/>)

Philippe Splidooren (<https://cocacolabelgium.be/tag/philippe-splidooren/>)

Rene Jansen (<https://cocacolabelgium.be/tag/rene-jansen/>)

Special Olympics (<https://cocacolabelgium.be/tag/special-olympics/>)

Together we move (<https://cocacolabelgium.be/tag/together-we-move/>) Wilrijk

(<https://cocacolabelgium.be/tag/wilrijk/>) Women@Work

(<https://cocacolabelgium.be/tag/womenwork/>)

Over Deze blog

Via onze blog willen we ramen en deuren openen zodat je alle facetten van onze organisatie kan leren kennen. We verwachten ook steeds jullie kijk en input op deze blog. Heb je enkele opmerkingen, ideeën, of zit je met een vraag: lanceer deze dan gerust als commentaar op een blog-artikel of via twitter naar [@cocacolaBelgium](#) (<https://twitter.com/#!/cocacolabelgium>)

Houserules

Op deze blog kan u reacties posten en vragen stellen. Alle ongepaste en beledigende posts zullen we echter verwijderen. We staan enkel reacties toe die betrekking hebben op de onderwerpen die we op deze blog behandelen. De reacties die op deze blog worden gepost vertegenwoordigen geenszins de opinies van het bedrijf.

Categorieën

De meritocratie in onze bedrijfswereld, een mythe?

(<https://cocacolabelgium.be/2013/11/meritocratie-bedrijfswereld-mythe/>)



(<http://cocacolabelgium.be/wp-content/uploads/2013/11/RalitzPhotographyWebMail-5855.jpg>) De meritocratie in onze bedrijfswereld, een mythe? Op 3 december reikt JUMP – Empowering Women, Advancing the Economy in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium voor de vierde keer op rij de Wo.Men@Work Award uit. De prijs gaat naar een zaakvoerder/-ster die zich persoonlijk inzet voor een evenwichtige man-vrouwverdeling in zijn of haar management.

Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de kijker zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of ondernemster te bekronen die zich inzet voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement, en die daar de nodige middelen voor vrijmaakt. De winnaar wordt zo gedurende één jaar de ambassadeur of ambassadrice van professionele gelijkheid. Bedoeling is om andere leidinggevendenden ertoe aan te zetten om zijn/haar voorbeeld te volgen, door best practices te delen en te focussen op de prestaties van mensen in plaats van op het geslacht.

Na twee jaar in de jury (<http://www.womenatworkaward.be/nl/jury>) te hebben gezeteld, besliste Ben Lambrecht (<http://www.linkedin.com/pub/ben-lambrecht/8/503/b3a>) als toenmalig Vice President & General Manager van Coca-Cola Enterprises Benelux om zijn onderneming als partner aan de wedstrijd te koppelen. Sinds enkele maanden oefent hij dezelfde functie uit in Frankrijk, en ook daar voerde hij de Belgische initiatieven op het gebied van gendergelijkheid door. "Coca-Cola Enterprises Belgium is co-organisator van JUMP's Wo.Men@Work Award. Een wedstrijd waar we ons graag voor engageren, omdat we denken dat een gezond evenwicht tussen mannen en vrouwen essentieel is in een dynamische en inclusieve bedrijfscultuur, zoals wij voor ogen hebben. De voorbije vier jaar is het aantal vrouwen in hoge, leidinggevende posities in onze onderneming gestegen van 6 naar 39%. Onze uiteindelijke doelstelling is om tegen 2020 het percentage vrouwelijke medewerkers in onze vestigingen op te trekken naar 45%."

Stem op uw favoriete laureaat voor 2013!

Dit jaar stelden zich acht bedrijfsleiders kandidaat voor de award: vier vrouwen en evenveel mannen. De drie genomineerden voor de vierde editie van de Wo.Men@Work Award zijn:

Janneke van der Kamp (<http://www.womenatworkaward.be/nl/nominees-2013/janneke-van-der-kamp>), CEO van Novartis Belgium & Luxembourg – startte in 2007 met een ambitieus HR-programma, waarmee ze het aandeel vrouwen in managementfuncties in haar bedrijf op hetzelfde niveau bracht als het percentage vrouwelijke bedienden.

Laurence Einsweiler (<http://www.womenatworkaward.be/nl/nominees-2013/laurence-einsweiler>), Legal Affairs Director bij Pfizer – lanceerde in 2006 een genderdiversiteitsprogramma voor de Belgische poot van Pfizer dat vandaag internationaal model staat.

Michel Croisé (<http://www.womenatworkaward.be/nl/nominees-2013/michel-croise>), CEO van Sodexo Belgium – zorgde sinds 1999 voor een perfecte integratie in België van een internationaal programma dat sterk op gendergelijkheid gericht is.

Breng voor 22 november uw stem uit via <http://www.womenatworkaward.be/> (<http://www.womenatworkaward.be/>).

Moge de beste winnen!

Isabella Lenarduzzi

Oprichtster en directrice van JUMP

JUMP reikt vrouwen praktische hulpmiddelen aan om hun professionele en persoonlijke doelstellingen te realiseren. De organisatie ondersteunt ook bedrijven en organisaties die de genderdiversiteit in hun management willen promoten. <http://www.jump.eu.com/> (<http://www.jump.eu.com/>)

Comments Off

Coca-Cola Enterprises (<https://cocacolabelgium.be/tag/coca-cola-enterprises/>)

diversity (<https://cocacolabelgium.be/tag/diversity/>)

Isabella Lenarduzzi (<https://cocacolabelgium.be/tag/isabella-lenarduzzi/>)

Jump (<https://cocacolabelgium.be/tag/jump/>)

Women (<https://cocacolabelgium.be/tag/womenwork/>)

Likes { 0 }

Tweeten { 0 }

g+1 0

Door lieven | Gepubliceerd onder Corporate (<https://cocacolabelgium.be/category/corporate-nl/>)

Corporate

(<https://cocacolabelgium.be/category/corporate-nl/>) (7)

Gezondheid

(<https://cocacolabelgium.be/category/gezondheid/>) (1)

Marketing

(<https://cocacolabelgium.be/category/marketing-nl/>) (2)

Milieu

(<https://cocacolabelgium.be/category/milieu/>) (1)

Sustainability

(<https://cocacolabelgium.be/category/sustainability/>) (1)

Uncategorized

(<https://cocacolabelgium.be/category/uncategorized/>) (2)

Historiek

December 2013

(<https://cocacolabelgium.be/2013/12/>)

November 2013

(<https://cocacolabelgium.be/2013/11/>)

October 2013

(<https://cocacolabelgium.be/2013/10/>)

August 2013

(<https://cocacolabelgium.be/2013/08/>)

June 2013

(<https://cocacolabelgium.be/2013/06/>)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.rtbfb.be

29.11.2013

Circulation: 40108

761400

Page:

0

Les femmes révèlent le mythe de la méritocratie de nos entreprises

OPINIONS - vendredi 29 novembre 2013 à 15h03

Images



Opinions

Isabella Lenarduzzi - © Tous droits réservés

Mots clés

Entreprise, Femmes, Egalité

Le 3 décembre, JUMP, association qui se bat pour la promotion des femmes dans les entreprises, décernera pour la quatrième fois son Wo.Men@Work Award. Ce prix couronne un(e) chef d'entreprise comme ambassadeur de l'égalité professionnelle. Isabella Lenarduzzi explique pourquoi cette égalité est tellement importante, entre autres sur le plan économique.

La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle de reste du management et garantira la réalisation des objectifs. C'est la raison pour laquelle JUMP a créé le Wo.Men@Work Award afin de célébrer les dirigeants qui s'investissent et de choisir le meilleur d'entre eux pour devenir l'ambassadeur de l'égalité professionnelle auprès de ses pairs.

Cette année, huit chefs d'entreprise ont posé leur candidature pour le prix : 4 femmes et 4 hommes. Après délibération du jury, voici les trois nominés pour la 4e édition du Wo.Men@Work Award: [Janneke van der Kamp](#), CEO Novartis Belgium & Luxembourg, [Laurence Einsweiler](#), Legal Affairs Director Pfizer, [Michel Croisé](#), CEO Sodexo Belgium

Les femmes sont le vecteur le plus important de la croissance économique

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail est la première cause de la croissance économique de ces 50 dernières années ! Plus que la diffusion des nouvelles technologies ou le développement des pays BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine).

En Europe, 4 millions des 6 millions d'emplois créés ces dix dernières années ont été occupés par des femmes.

Les femmes représentent désormais 60% des diplômés universitaires et l'écart avec les hommes ne cessent de grandir.

Près de 80% des décisions d'achat sont prises par les femmes.

La variable la plus importante pour la compétitivité d'un pays est l'utilisation de son



capital humain. Si les femmes participaient à l'économie de la même façon que les hommes, le PIB de l'Union Européenne augmenterait de 14% !

Les femmes représentent le plus grand réservoir de talents. Si elles ne parviennent pas à occuper toutes les fonctions dans tous les métiers dans la même proportion que les hommes, il s'agit d'une mauvaise utilisation des talents et donc d'un mauvais retour sur investissement. L'égalité en matière d'emploi n'est pas uniquement une question d'équité mais également d'efficacité et de performance. C'est vrai au niveau macroéconomique comme c'est vrai au sein de chaque entreprise.

Où en est la Belgique en matière d'égalité professionnelle ?

Il y a de plus en plus d'index qui indiquent la position de notre pays. N'en retenons que deux : [Le Gender Equality Index](#) de la Commission Européenne et le [Global Gender Gap](#) du World Economic Forum (WEF). Tous les deux indiquent que notre pays fait globalement mieux que nos partenaires européens : nous sommes 11^{ème} au monde selon le classement des organisateurs du Forum de Davos (le WEF) après les pays nordiques, la Suisse et l'Irlande mais avant les Pays-Bas, l'Allemagne, la France et tous les pays de l'Est et du sud de l'Europe. L'agence européenne de l'égalité a analysé 6 paramètres (argent, travail, pouvoir, santé, savoirs et temps). Nous faisons mieux que la moyenne européenne pour chaque dimension même si c'est de peu. Les deux aspects les plus inégalitaires sont le partage du pouvoir (politique) et l'égalité dans le temps disponible pour nos loisirs et notre développement personnel. Normal, quand on sait que 80% du travail non rémunéré est effectué par les femmes. En Belgique une femme passera 1h20 en moyenne par jour aux travaux ménagers pour 26 min pour un homme. La répartition n'évolue pas depuis 20 ans si on ne tient pas compte du temps dédié aux enfants.

L'aspect où nous sommes les meilleurs est celui de la place des femmes en politique. Nous sommes 14^{ème} (Global Gender Gap). Cela n'a rien d'étonnant car depuis près de 20 ans les quotas existent en politique.

Le bât blesse au niveau du partage du pouvoir économique...

Le World Economic Forum nous classe 34^{ème} au monde pour la dimension de la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y utiliser tous leurs talents. On y intègre donc le nombre de femmes aux postes de décision et dans tous les métiers (ségrégation verticale et horizontale du marché du travail). A chaque publication de son Global Gender Gap, le World Economic Forum rappelle le lien indiscutable entre l'égalité des genres et le niveau de développement et de compétitivité d'un pays. Ils résument l'égalité à 3 dimensions :

- les mêmes droits
- les mêmes responsabilités
- les mêmes opportunités.

Au-delà de l'augmentation du PIB par une plus grande participation des femmes à l'économie, l'autre élément que l'on ne répète jamais assez c'est le lien entre emploi et natalité. Quand la société accepte le partage de la gestion familiale entre les pères



et les mères et que l'état offre des solutions adaptées à la garde des enfants dès leur plus jeune âge, non seulement les femmes travaillent davantage et font de plus belles carrières mais elles font aussi plus d'enfants ! En France et dans les pays nordiques (la Belgique y est presque), plus une femme travaille et plus elle aura d'enfants. Pour s'en convaincre il suffit de comparer ces pays avec les exemples contraires : l'Italie, l'Espagne, le Japon et même l'Allemagne où les taux de fertilité par femme sont dramatiquement bas.

Pour autant les défis qui nous restent à surmonter sont encore énormes...

Le dernier rapport " [Femmes au sommet](#) " de l'[Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes](#), nous apprend que dans le secteur privé, les femmes sont 45% des salariés mais 30% des managers. A chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, on rencontre moins de femmes qu'au niveau immédiatement inférieur. C'est ce que l'on appelle le " tuyau percé ".

Résultat de cette course à l'élimination : une présence féminine très réduite dans les positions les plus élevées. Malgré les quotas votés en 2011 (30% en 2018), elles sont 12% dans les Conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et moins de 10% dans les comités de direction. 61% des entreprises cotées en bourse n'ont aucune femme dans leur CA. 27% en ont une seule. 11% en ont 2 ou plus.

Quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent dans des filières ou des services considérés comme moins centraux, moins stratégiques pour l'organisation (RH, administration, communication, etc.). Il leur devient très difficile d'accéder aux départements stratégiques (développement produits, production, vente, finances...) et d'obtenir la visibilité nécessaire pour être appelées aux postes de direction.

Le nombre de femmes dans les comités de direction est le résultat direct de leur positionnement au sein de l'entreprise concernée. Ce n'est pas le cas pour les Conseils d'Administration. Avoir une place au comité de direction c'est avoir réussi à graver tous les échelons dans sa carrière. Donc avoir plus de femmes à ce niveau-là c'est profiter des fruits d'une stratégie gagnante en matière d'égalité professionnelle mais c'est aussi le meilleur réservoir qui soit pour alimenter en femmes les CA d'autres entreprises ! Au sein du BEL20 (indice de la bourse de Bruxelles), la moitié des entreprises n'a aucune femme dans son comité exécutif ...

Que faire contre cette inégalité professionnelle qui révèle le mythe de la méritocratie en œuvre dans nos entreprises ?

Pour garantir plus de méritocratie en entreprise, il faut adopter un plan d'action complexe et ambitieux. McKinsey détermine 41 mesures minimum à prendre classées en 3 catégories : engagement de la direction, programme de développement professionnel pour femmes et indicateurs de la diversité. L'enquête " [Women matter](#) " pour la Belgique révèle que seulement 22% des entreprises sondées ont mis en place plus de 20 initiatives (sur les 41 recommandées) alors que la moyenne pour l'Europe est de 47%. Pire encore, seulement 13% des entreprises ont pris 50% des mesures



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.rtbfb.be
29.11.2013



identifiées contre une moyenne de 40% en Europe !

La Ministre de l'égalité en France, Najat Vallaud-Belkacem, a décidé pour la première fois en Europe de pénaliser les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle. Elle a envoyé un moratoire à 400 sociétés et en a pénalisé financièrement 4. En Belgique, il serait utile de connaître les entreprises qui font régulièrement l'objet de plaintes de discrimination auprès de l'Institut pour l'égalité et qui ne coopèrent pas pour éliminer ces inégalités.

Des lois sans punitions ne servent à rien. Mais il est aussi essentiel de valoriser les entreprises qui s'engagent et mettent en œuvre un plan d'égalité sérieux. C'est ce que la ministre française a fait en créant un **classement** des entreprises les plus méritantes. En attendant que cela se fasse en Belgique, **JUMP** a créé la seule récompense au monde qui célèbre un(e) dirigeant(e) d'entreprise qui s'engage personnellement pour plus de mixité de ses équipes.

Isabella Lenarduzzi, Fondatrice et directrice de JUMP " Empowering Women, Advancing the Economy "

JUMP offre aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et leurs aspirations personnelles, et soutient les organisations et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.



Home (<http://cocacolabelgium.be>) | Merken (<https://cocacolabelgium.be/merken/>) | Gezondheid (<https://cocacolabelgium.be/gezondheid/>) | Milieu (<https://cocacolabelgium.be/milieu/>) | Gemeenschap (<https://cocacolabelgium.be/gemeenschap/>) | Ons Bedrijf (<https://cocacolabelgium.be/ons-bedrijf/>) | Contact (<https://cocacolabelgium.be/contact/>) | Pers (<https://cocacolabelgium.be/pers-center/>) | FAQ's (<https://cocacolabelgium.be/faqs/>)

Home (<https://cocacolabelgium.be>) » Persberichten (<https://cocacolabelgium.be/persberichten/>) » Nieuwe Belgische ambassadrice van professionele gendergelijkheid

Share (<https://www.addthis.com/bookmark.php?v=250&username=xa-4bd715ec3187e92d>)

Nieuwe Belgische ambassadrice van professionele gendergelijkheid

Brussel. Op 3 december heeft JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium, voor de vierde keer zijn Wo.men@Work Award uitgereikt. De laureaat van 2013 is Janneke van der Kamp, CEO van Novartis België en Luxemburg. De jury en het publiek hebben haar de prijs toegekend omwille van de initiatieven die ze neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren.



(<http://cocacolabelgium.be/wp-content/uploads/2013/12/womenatwork.png>)

Janneke van der Kamp, CEO Novartis Belgium & Luxembourg, is erin geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers. Dat deed ze via een ambitieus HR-programma dat in 2007 gelanceerd werd. Janneke is geen typische CEO: deze 38-jarige vrouw is chemicus en violiste van opleiding. Om 17.30 uur gaat ze naar huis om tijd te kunnen doorbrengen met haar twee kinderen. Maar vaak werkt ze nog verder na 20.30 uur. Ze moedigt haar teams aan door de positieve dingen te benadrukken.

"Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière, terwijl er toch tijd overblijft om voor hun gezin te zorgen. We proberen ervoor te zorgen dat iedereen een duurzaam evenwicht kan vinden tussen werk- en privéleven."

De twee andere genomineerden waren Laurence Einsweiler, Legal Affairs Director bij Pfizer, en Michel Croisé, CEO van Sodexo Belgium. Het resultaat werd voor 40 % bepaald door de stemmen van het publiek via de site www.womenatworkaward.be (<http://www.womenatworkaward.be/>) en voor 60 % door de mening van de jury.

Belgische vrouwen nog steeds te weinig vertegenwoordigd in de economische wereld

Voorop het vlak van politieke vertegenwoordiging is er in België, dankzij de quota, al een enorme vooruitgang geboekt. Toch kende het World Economic Forum ons land amper de 34ste plaats toe voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooien. In tegenstelling tot Franse bedrijven, krijgen Belgische bedrijven die de professionele gelijkheidswetten met de voeten treden (nog) geen sancties opgelegd. In die context speelt een prijs die vernieuwende initiatieven voor gendergelijkheid aanmoedigt een nog belangrijkere rol.

4de award voor ambassadeur van professionele gendergelijkheid

Met de Wo.men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of onderneemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid. Hij of zij zet andere leidinggevenden met best practices ertoe aan om net hetzelfde te doen en te focussen op de prestaties van mensen, in plaats van op hun geslacht.

De ambassadeur van 2013, en dus de laureaat van 2012, is Tom Declercq, Managing Partner Talent Deloitte Belgium.

"De Wo.men@Work Award is uiteraard een persoonlijke erkenning, maar hij heeft mij ook een groter platform

Zoek binnen pers center

Zoek



Contacteer de persdienst

✉ beluxpressinfo@coca-cola.com
(<mailto:beluxpressinfo@coca-cola.com>)

Coca-Cola persdienst
Bergense Steenweg 1424
1070 Brussel

geboden om het debat rond professionele gelijkheid in de zakenwereld te voeren. Ik heb niet alleen mijn eigen ervaring bij Deloitte gedeeld, ik heb ook enorm veel bijgeleerd over hoe andere bedrijfsleiders deze problematiek aanpakken.

We zetten bij Deloitte al sinds 2007 sterk in op diversiteit. En vandaag merken we dat die diversiteit inderdaad flink is toegenomen. Door ons te profileren als een bedrijf dat belang hecht aan gelijkheid, maken we ook het verschil op de markt. De Wo.men@Work Award die we gewonnen hebben, heeft onze autoriteit op dat gebied nog verder versterkt, zowel intern als extern."

Dat is een visie die Isabella Lenarduzzi, oprichtster en Managing Director van JUMP, deelt: "Een meritocratie is enkel mogelijk als bedrijven hun cultuur en hun aanpak grondig herzien. Dat vraagt veel passie en inzet. De houding van leidinggevenden vormt in die zin een voorbeeld voor de rest van het management en zorgt ervoor dat de doelstellingen worden bereikt. Daarom riep JUMP de Wo.men@Work Award in het leven, samen met Coca-Cola Enterprises Benelux: om bedrijfsleiders te bekronen die zich hiervoor inzetten. De beste onder hen wordt ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid... onder zijn gelijken."

Na 4 edities van de Wo.men@Work Award en de deelname van 44 ondernemingen trekt expert Marc Timmerman, Managing Partner bij Axiom Consulting Partners Europe, de volgende conclusies:

- Sinds de eerste editie in 2010 zagen we de kwaliteit van de kandidatuurdossiers duidelijk toenemen, met betere cijfers wat betreft het aantal vrouwen in leidinggevende functies.
- De persoonlijke inzet van de bedrijfsleiders is wellicht de meest doorslaggevende succesfactor voor meer professionele gendergelijkheid.
- We stellen ook een continue verbetering vast van de HR-processen en het HR-beleid. Meer en meer worden maatregelen ingevoerd die vrouwen moeten helpen het hoofd te bieden aan bepaalde obstakels waar ze tijdens hun loopbaan op stuiten.
- De beste resultaten zien we wanneer professionele gelijkheid wordt beschouwd als een strategische doelstelling.
- Er zijn nog te veel organisaties die niet weten hoe het komt dat vrouwelijk talent niet tot uiting komt of gepromoveerd wordt. En te weinig bedrijven evalueren op regelmatige basis de doorgevoerde maatregelen voor meer man-vrouwgelijkheid.

"Een vierde editie onder de vleugels van Coca-Cola enterprises, een onderneming waar het evenwicht tussen mannen en vrouwen geen leeg concept is"

Na twee jaar in de jury te hebben gezeteld als Vice President & General Manager van Coca-Cola Enterprises Benelux, besliste Ben Lambrecht om zijn onderneming als partner aan de award te koppelen. Sinds enkele maanden oefent hij dezelfde functie uit in Frankrijk: *"Coca-Cola Enterprises Belgium is co-organisator van JUMP's Wo.men@Work Award. Een wedstrijd waar we ons graag voor engageren, omdat we denken dat een gezond man-vrouwevenwicht essentieel is in een dynamische en inclusieve bedrijfscultuur. De voorbije vier jaar is het aantal vrouwen in hoge leidinggevende posities in ons bedrijf in België gestegen van 6 % naar 39 %. Onze uiteindelijke doelstelling is om het algemene percentage vrouwen op te trekken naar 45 % tegen 2020."*

download de foto's hier (http://cocacolabelgium.be/wp-content/uploads/2013/02/Arctichome_11.jpg)

Archief

2013 (#2013) 2012 (#2012) 2011 (#2011)

30 Dec 2013	Jongeren kijken hoopvol uit naar 2014 (https://cocacolabelgium.be/persberichten/jongeren-kijken-hoopvol-2014/)
6 Dec 2013	Coca-Cola lanceert inspirerende kerstcampagne (https://cocacolabelgium.be/persberichten/coca-cola-lanceert-inspirerende-kerstcampagne/)
4 Dec 2013	Nieuwe Belgische ambassadrice van professionele gendergelijkheid (https://cocacolabelgium.be/persberichten/nieuwe-belgische-ambassadrice-professionele-gendergelijkheid/)
4 Oct 2013	Een blikje achter de schermen bij Coca-Cola (https://cocacolabelgium.be/persberichten/een-blikje-achter-de-schermen-bij-coca-cola/)
2 Oct 2013	Chaudfontaine ziet duurzame inspanningen waterbeleid beloond met 'European Water Stewardship'-certificaat (https://cocacolabelgium.be/persberichten/chaudfontaine-european-water-stewardship-certificaat/)
21 Aug 2013	'Street Action' brengt jongeren in beweging (https://cocacolabelgium.be/persberichten/street-action-brengt-jongeren-in-beweging/)
5 Aug 2013	50 extra namen op Coca-Cola flesjes (https://cocacolabelgium.be/persberichten/50-extra-namen-op-coca-cola-

Nieuws

WO.MEN@WORK AWARD - 3 DECEMBER 2013: MICHEL CROISÉ (CEO SODEXO BELGIUM) GENOMINEERD

[Stem voor hem!](#)

Met de Wo.Men@Work Award wordt elk jaar een bedrijfsleider (CEO, COO, CFO of lid van het directiecomité) van een in België gevestigd bedrijf of organisatie beloond. Hij of zij voert een concreet beleid inzake gelijke behandeling tussen man en vrouw — gender diversity — en zet zich persoonlijk in voor een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in directie- en managementfuncties.

Michel Croisé (CEO Sodexo Belgium):

"Persoonlijk vind ik het uitermate belangrijk om te werken rond het evenwicht man-vrouw in het bedrijfsleven. Als vader wil ik niet dat mijn twee dochters moeilijkheden ondervinden onder het voorwendsel dat ze vrouwen zijn. Die persoonlijke bekommernis vertaal ik ook in mijn professionele verantwoordelijkheden door heel wat acties op poten te zetten. Ik ben fier op wat er tot nu toe al gerealiseerd is, maar het is slechts een begin. Ik engageer me dan ook om de dingen sneller in de goede richting te doen evolueren in alle landen waar ik verantwoordelijk ben, namelijk België, Luxemburg en voortaan ook Nederland."

[Stem hier voor hem!](#)

Michel Croisé studeerde in 1984 af als kinesist aan de Université Libre de Bruxelles, maar besloot al snel de kinesistenpraktijk in te ruilen voor de bedrijfswereld. Na een postuniversitaire managementopleiding ging hij in 1986 aan de slag als CEO van Belgian Health Promotion. Enkele jaren later stond hij aan het hoofd van Pass Port.

In 1992 besloot Michel Croisé de overstap te maken naar Sodexo, waar hij startte als Commercieel Directeur. Na een periode van 6 jaar evolueerde hij tot CEO van Sodexo Pass België en Luxemburg, waarna hij in 2005 werd verkozen tot CEO van Sodexo België en Luxemburg. Onder zijn impuls kon de groep, die in België voornamelijk bekend is van de cheques en de catering, uitgroeien tot een belangrijke speler op de markt van facilitaire diensten.

In datzelfde jaar begon hij na te denken over het belang van diversiteit en integratie in de onderneming. Hij maakte er een strategisch punt van en breidde de acties uit, waarvan de resultaten niet lang op zich lieten wachten.

Naast zijn professionele activiteiten binnen Sodexo is Michel Croisé actief in de directieraad van verscheidene belangenorganisaties. Zo is hij bestuurder van Business & Society Belgium, voorzitter van de Unie Belgische Catering, lid van het directiecomité van het Verbond van Belgische Ondernemingen en bestuurder van de Union Wallonne des Entreprises.

Op 1 januari 2014 zal Michel Croisé benoemd worden tot CEO van Sodexo Benelux waardoor hij dus ook verantwoordelijk wordt voor Nederland.



16 november 2013

[« Ga terug](#)



Nieuws & Media



Home > Media > Actualiteiten

Text Size [A](#) [A](#) [A](#)

Actualiteiten

Persberichten

Publicaties & Standpunten

Downloads

Pfizer in Social Media

Blog

Laurence Einsweiler (Legal Affairs Director) genomineerd voor Wo.Men@Work Award



Laurence Einsweiler, Legal Affairs Director Pfizer, is genomineerd voor de [Wo.Men@Work Award](#). Deze jaarlijkse award brengt hulde aan een 'c-level manager' van een in België gevestigd bedrijf of organisatie. Haar nominatie dankt Laurence aan haar inzet voor het promoten van genderevenwicht en haar persoonlijk engagement voor een gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, zowel binnen het management als het topmanagement van Pfizer.

Laurence heeft een passie voor rechtvaardigheid en doeltreffendheid die haar ertoe heeft aangezet om de leiding te nemen van het initiatief voor Diversiteit en Inclusie binnen Pfizer België. Via dat initiatief wil ze vrouwen overtuigen om hun stem meer te laten horen en hoopt ze alle collega's bewust te maken van de redenen en gevolgen van gender-onevenwicht. Daarnaast wil ze het senior management overtuigen van de fantastische opportuniteiten die 'gender diversity' te bieden heeft en dit op alle niveaus.

"Elke sekse heeft haar eigen sterktepunten en uitdagingen die een perfecte aanvulling zijn op die van de andere sekse. Samen staan we sterker, werken we efficiënter en zijn we innovatiever", zegt Laurence. "Open je ogen en je oren en stel je open voor andere visies en zorg vooral dat je geen enkele kans onbenut laat om bewust te worden van je eigen perspectieven en dat van anderen om je heen. En ten slotte - en dit is specifiek voor vrouwen - laat je stem horen, wees duidelijk over wat je wil, blijf trouw aan je waarden en ga ervoor!"

Klik [hier](#) om te stemmen!

Les femmes révèlent le mythe de la méritocratie de nos entreprises

Images



Isabella Lenarduzzi - © Tous droits réservés

Mots clés

- [Entreprise](#),
- [Femmes](#),
- [Egalité](#)

Le 3 décembre, JUMP, association qui se bat pour la promotion des femmes dans les entreprises, décernera pour la quatrième fois son Wo.Men@Work Award. Ce prix couronne un(e) chef d'entreprise comme ambassadeur de l'égalité professionnelle. Isabella Lenarduzzi explique pourquoi cette égalité est tellement importante, entre autres sur le plan économique.

La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle de reste du management et garantira la réalisation des objectifs. C'est la raison pour laquelle JUMP a créé le Wo.Men@Work Award afin de célébrer les dirigeants qui s'investissent et de choisir le meilleur d'entre eux pour devenir l'ambassadeur de l'égalité professionnelle auprès de ses pairs.

Cette année, huit chefs d'entreprise ont posé leur candidature pour le prix : 4 femmes et 4 hommes. Après délibération du jury, voici les trois nominés pour la 4e édition du Wo.Men@Work Award: [Janneke van der Kamp](#), CEO Novartis Belgium & Luxembourg, [Laurence Einsweiler](#), Legal Affairs Director Pfizer, [Michel Croisé](#), CEO Sodexo Belgium

Les femmes sont le vecteur le plus important de la croissance économique

L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail est la première cause de la croissance économique de ces 50 dernières années ! Plus que la diffusion des nouvelles technologies ou le développement des pays BRIC (Brésil, Russie, Inde et Chine).

En Europe, 4 millions des 6 millions d'emplois créés ces dix dernières années ont été occupés par des femmes.

Les femmes représentent désormais 60% des diplômés universitaires et l'écart avec les hommes ne cessent de grandir.

Près de 80% des décisions d'achat sont prises par les femmes.

La variable la plus importante pour la compétitivité d'un pays est l'utilisation de son capital humain. Si les femmes participaient à l'économie de la même façon que les hommes, le PIB de l'Union Européenne augmenterait de 14% !

Les femmes représentent le plus grand réservoir de talents. Si elles ne parviennent pas à occuper toutes les fonctions dans tous les métiers dans la même proportion que les hommes, il s'agit d'une mauvaise utilisation des talents et donc d'un mauvais retour sur investissement. L'égalité en matière d'emploi n'est pas uniquement une question d'équité mais également d'efficacité et de performance. C'est vrai au niveau macroéconomique comme c'est vrai au sein de chaque entreprise.

Où en est la Belgique en matière d'égalité professionnelle ?

Il y a de plus en plus d'index qui indiquent la position de notre pays. N'en retenons que deux : [Le Gender Equality Index](#) de la Commission Européenne et le [Global Gender Gap](#) du World Economic Forum (WEF). Tous les deux indiquent que notre pays fait globalement mieux que nos partenaires européens : nous sommes 11^{ème} au monde selon le classement des organisateurs du Forum de Davos (le WEF) après les pays nordiques, la Suisse et l'Irlande mais avant les Pays-Bas, l'Allemagne, la France et tous les pays de l'Est et du sud de l'Europe. L'agence européenne de l'égalité a analysé 6 paramètres (argent, travail, pouvoir, santé, savoirs et temps). Nous faisons mieux que la moyenne européenne pour chaque dimension même si c'est de peu. Les deux aspects les plus inégalitaires sont le partage du pouvoir (politique) et l'égalité dans le temps disponible pour nos loisirs et notre développement personnel. Normal, quand on sait que 80% du travail non rémunéré est effectué par les femmes. En Belgique une femme passera 1h20 en moyenne par jour aux travaux ménagers pour 26 min pour un homme. La répartition n'évolue pas depuis 20 ans si on ne tient pas compte du temps dédié aux enfants.

L'aspect où nous sommes les meilleurs est celui de la place des femmes en politique. Nous sommes 14^{ème} (Global Gender Gap). Cela n'a rien d'étonnant car depuis près de 20 ans les quotas existent en politique.

Le bât blesse au niveau du partage du pouvoir économique...

Le World Economic Forum nous classe 34^{ème} au monde pour la dimension de la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y utiliser tous leurs talents. On y intègre donc le nombre de femmes aux postes de décision et dans tous les métiers (ségrégation verticale et horizontale du marché du travail). A chaque publication de son Global Gender Gap, le World Economic Forum rappelle le lien indiscutable entre l'égalité des genres et le niveau de développement et de compétitivité d'un pays. Ils résument l'égalité à 3 dimensions :

- les mêmes droits
- les mêmes responsabilités
- les mêmes opportunités.

Au-delà de l'augmentation du PIB par une plus grande participation des femmes à l'économie, l'autre élément que l'on ne répète jamais assez c'est le lien entre emploi et natalité. Quand la société accepte le partage de la gestion familiale entre les pères et les mères et que l'état offre des solutions adaptées à la garde des enfants dès leur plus jeune âge, non seulement les femmes travaillent davantage et font de plus belles carrières mais elles font aussi plus d'enfants ! En France et dans les pays nordiques (la Belgique y est presque), plus une femme travaille et plus elle aura d'enfants. Pour s'en convaincre il suffit de comparer ces pays avec les exemples contraires : l'Italie, l'Espagne, le Japon et même l'Allemagne où les taux de fertilité par femme sont dramatiquement bas.

Pour autant les défis qui nous restent à surmonter sont encore énormes...

Le dernier rapport "[Femmes au sommet](#)" de [l'Institut pour l'égalité entre les Femmes et les Hommes](#), nous apprend que dans le secteur privé, les femmes sont 45% des salariés mais 30% des managers. A chaque niveau hiérarchique de l'entreprise, on rencontre moins de femmes qu'au niveau immédiatement inférieur. C'est ce que l'on appelle le " tuyau percé ".

Résultat de cette course à l'élimination : une présence féminine très réduite dans les positions les plus élevées. Malgré les quotas votés en 2011 (30% en 2018), elles sont 12% dans les Conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et moins de 10% dans les comités de direction. 61% des entreprises cotées en bourse n'ont aucune femme dans leur CA. 27% en ont une seule. 11% en ont 2 ou plus.

Quand les femmes parviennent à atteindre des postes de haut niveau, elles se retrouvent souvent dans des filières ou des services considérés comme moins centraux, moins stratégiques pour l'organisation (RH, administration, communication, etc.). Il leur devient très difficile d'accéder aux départements stratégiques (développement produits, production, vente, finances...) et d'obtenir la visibilité nécessaire pour être appelées aux postes de direction.

Le nombre de femmes dans les comités de direction est le résultat direct de leur positionnement au sein de l'entreprise concernée. Ce n'est pas le cas pour les Conseils d'Administration. Avoir une place au comité de direction c'est avoir réussi à graver tous les échelons dans sa carrière. Donc avoir plus de femmes à ce niveau-là c'est profiter des fruits d'une stratégie gagnante en matière d'égalité professionnelle mais c'est aussi le meilleur réservoir qui soit pour alimenter en femmes les CA d'autres entreprises ! Au sein du BEL20 (indice de la bourse de Bruxelles), la moitié des entreprises n'a aucune femme dans son comité exécutif ...

Que faire contre cette inégalité professionnelle qui révèle le mythe de la méritocratie en œuvre dans nos entreprises ?

Pour garantir plus de méritocratie en entreprise, il faut adopter un plan d'action complexe et ambitieux. McKinsey détermine 41 mesures minimum à prendre classées en 3 catégories : engagement de la direction, programme de développement professionnel pour femmes et indicateurs de la diversité. [L'enquête " Women matter "](#) pour la Belgique révèle que seulement 22% des entreprises sondées ont mis en place plus de 20 initiatives (sur les 41 recommandées) alors que la moyenne pour l'Europe est de 47%. Pire encore, seulement 13% des entreprises ont pris 50% des mesures identifiées contre une moyenne de 40% en Europe !

La Ministre de l'égalité en France, Najat Vallaud-Belkacem, a décidé pour la première fois en Europe de pénaliser les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle. Elle a envoyé un moratoire à 400 sociétés et en a pénalisé financièrement 4. En Belgique, il serait utile de connaître les entreprises qui font régulièrement l'objet de plaintes de discrimination auprès de l'Institut pour l'égalité et qui ne coopèrent pas pour éliminer ces inégalités.

Des lois sans punitions ne servent à rien. Mais il est aussi essentiel de valoriser les entreprises qui s'engagent et mettent en œuvre un plan d'égalité sérieux. C'est ce que la ministre française a fait en créant un [classement](#) des entreprises les plus méritantes. En attendant que cela se fasse en Belgique, [JUMP](#) a créé la seule récompense au monde qui célèbre un(e) dirigeant(e) d'entreprise qui s'engage personnellement pour plus de mixité de ses équipes.

Isabella Lenarduzzi, Fondatrice et directrice de JUMP " Empowering Women, Advancing the Economy "

[JUMP](#) offre aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et leurs aspirations personnelles, et soutient les organisations et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.

C'est finalement [Janneke van der Kamp](#), CEO Novartis Belgium & Luxembourg qui a reçu le prix



L'étoffe du pouvoir

Best-seller de la collection automne-hiver 2013-2014 de Marc Philippe Coudeyre, le manteau en drap de laine rose pétant est-il le nouvel habit des politiques ? Première à le repérer, la très fashion conscious Céline Fremault, par ailleurs ministre bruxelloise de l'Économie et de l'Emploi. Mais Assita Kanka, pétulante conseillère communale d'Ixelles, rêve aussi de l'enfiler. Un signe ? **BEA ERCOLINI**

3 QUESTIONS À... TOM DECLERCQ*



Responsable de stratégie en ressources humaines pour Deloitte Belgique, il a remporté le prix **wo.men@work** initié par Jump. Le « patron women-friendly » 2013, c'est lui!

QUE RÉCOMPENSE CE PRIX ?

Les mesures concrètes qu'une entreprise met en œuvre pour plus d'égalité entre les hommes et les femmes. Cet award a permis d'ouvrir la discussion en interne. Il reste beaucoup à faire, et l'impact positif de cette initiative est très encourageant.

POURQUOI AVOIR CHOISI CETTE VOIE ?

Parce qu'une réelle diversité, et pas seulement de genres, est importante pour n'importe quelle société. Elle amène l'innovation. Ce qui permet à une société civile de bien fonctionner est bon aussi pour le business.

CONCRÈTEMENT, QUOI DE NEUF ?

Nous avons lancé un programme de coaching, pour encourager les femmes à construire leur carrière « vers le haut ». Il y a cinq ans, il y avait 49 % de femmes dans notre entreprise. Aujourd'hui, c'est pareil, à ceci que près leur présence a augmenté de 25 % dans les postes à hautes responsabilités. Mais il reste du travail: parmi les associés, elles ne sont encore que 10 % en Belgique. Je souhaite que ce chiffre s'améliore, pour arriver rapidement à 30 %, puis 50 %.

* www.womenatworkaward.be

PROPOS RECUEILLIS PAR EC

34 ELLE BELGIQUE DÉCEMBRE 2013





JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.peoplesphere.be

03.12.2013

Circulation: 0

7736fa

Page:

0

Janneke van der Kamp (Novartis), nouvelle ambassadrice de l'égalité professionnelle

Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, Janneke van der Kamp a été récompensée du Wo.men@Work Award, décerné par JUMP en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgium. Elle a été reconnue par le jury et le grand public pour son implication en faveur de l'égalité homme/femme dans le management de son organisation.

Janneke van der Kamp, Country President Novartis Belgium & Luxembourg, a atteint le même taux de managers féminins que d'employées grâce à un programme RH ambitieux lancé en 2007. On la dit atypique: à 38 ans, elle est chimiste et violoniste de formation. Elle quitte le travail à 17h30 pour pouvoir passer du temps avec ses deux enfants. Mais elle le reprend souvent à 20h30. Elle veille à stimuler ses équipes en mettant en avant le positif.

"Je m'efforce à créer une culture d'entreprise d'inclusion, qui reconnaît et valorise les différences individuelles, telles que le genre, explique-t-elle. Cela permet à tous nos collaborateurs d'être eux-mêmes, de donner le meilleur et d'évoluer professionnellement, tout en leur laissant le temps de prendre soin de leur famille et ainsi de trouver un équilibre durable entre vie professionnelle et vie privée."

Du chemin à faire

Malgré des progrès flagrants, notamment en termes de représentation politique grâce aux quotas, la Belgique traîne encore à la 34^e place du classement du World Economic Forum sur la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y utiliser tous leurs talents. En Belgique, contrairement à la situation en France, les entreprises qui ne respectent pas les lois sur l'égalité professionnelle ne font pas (encore) l'objet de sanctions. Dans ce contexte, un prix qui encourage les initiatives innovantes en matière de mixité prend une dimension encore plus importante.

En créant le Wo.Men@Work Award, JUMP veut faire avancer le sujet de l'égalité professionnelle en valorisant un(e) chef d'entreprise qui met l'énergie et les moyens nécessaires pour obtenir un plus grand équilibre entre les femmes et les hommes à la direction de son entreprise. La personne qui obtient la récompense devient alors ambassadrice de l'égalité professionnelle pour un an avec l'objectif d'inciter d'autres dirigeants à faire de même, partageant ses recettes et valorisant le travail accompli par ses équipes.

"La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise, commente Isabella Lenarduzzi, fondatrice et Managing Director JUMP. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle de reste du management et garantira la réalisation des objectifs. C'est la raison pour laquelle JUMP a créé le Wo.Men@Work Award avec Coca-Cola Entreprises afin de célébrer les dirigeants qui s'investissent et de choisir le meilleur d'entre eux pour devenir l'ambassadeur de l'égalité professionnelle auprès de ses pairs."

Après deux ans dans le jury comme Vice President & General Manager de Coca-Cola Entreprises, Ben Lambrecht a engagé son entreprise comme partenaire de l'Award. Il occupe depuis quelques mois cette même position en



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.peoplesphere.be
03.12.2013



France: "Coca-Cola Entreprises Belgium est co-organisateur du JUMP's Wo.Men@Work Award. Nous nous engageons volontiers parce que nous pensons qu'un équilibre sain des genres est essentiel dans la culture d'entreprise dynamique et inclusive que nous prônons. Au cours des 4 dernières années, le nombre de femmes ayant occupé des hautes positions dirigeantes dans notre entreprise en Belgique a évolué de 6% à 39%. Notre objectif final est d'atteindre, d'ici 2020, un pourcentage de 45% de femmes employées."

Tags: [Egalité](#), [Diversité](#), [Femme](#), [Homme](#)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.skynet.be

03.12.2013

Page:

Circulation: 50890

773700

0

ECONOMIE 19 u geleden

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

(Belga) De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium belooft initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers.

"Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate.

Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of ondernemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid.

Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooien. (Belga)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.lecho.be

03.12.2013

Page:

Circulation: 9694

7736db

0

19:50 - 03 décembre 2013 par [Cécile Berthout](#)

La CEO qui quitte le boulot à 17h30

Janneke van der Kamp, la CEO de Novartis Belux vient de recevoir le prix Wo. Men@Work. Une distinction qui récompense sa vigilance en matière d'égalité femme/homme au travail.



Janneke van der Kamp, 38 ans, est CEO de Novartis Belux depuis 2012.

Pour la 4^e édition de ce prix, le jury aura eu du mal à trancher tant la qualité des trois finalistes était grande. Michel Croisé, CEO de Sodexo Belgique, Laurence Einsweiler, directrice juridique de Pfizer et Janneke van der Kamp, CEO de Novartis Belux sont tous ardemment actifs dans leur entreprise pour faire bouger les lignes en matière d'égalité des genres au travail.

Mais c'est la CEO de Novartis Belgique et Luxembourg qui a été choisie et récompensée pour son implication personnelle en tant que **"role model"**. A la tête de l'entreprise pharmaceutique depuis avril 2012, elle quitte son bureau tous les jours à 17h30 pour s'occuper de ses deux jeunes enfants. Après 20h30, elle se remet au travail au besoin. Janneke van der Kamp coaché aussi plusieurs talents féminins, participe à des groupes de discussion et des workshops sur le sujet.

Violoniste et chimiste de formation, elle est entrée en 2003 chez Novartis et a gravi peu à peu les échelons. Depuis avril 2012, juste après avoir eu son deuxième enfant, elle est promue à la tête de Novartis Belux. La diversité est pour elle un facteur clé de la réussite d'une entreprise. *"Je suis orientée résultats et la diversité accroît les résultats. Notamment parce qu'il y a plus de créativité dans une équipe aux profils variés. Mais la part la plus difficile n'est pas tant la diversité que l'inclusion. Avoir des avis divers et variés, c'est bien, parvenir à les prendre en compte et à en tirer les avantages, c'est une autre paire de manches"*, estime la CEO de 38 ans.

Le prix Wo. Men@Work est organisé par Jump (plate-forme pour les femmes actives) en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgique.

[Présentation vidéo](#) de la CEO de Novartis Belux

L'ECHO



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.lavenir.net

03.12.2013

Circulation: 180121

7736e8

Page:

0

Janneke van der Kamp (Novartis) remporte le Wo.Men@Work Award - 03/12/2013 21:34:35

Bruxelles -

Janneke van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, a reçu mardi soir le Wo.Men@Work Award, qui récompense les initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein d'une entreprise.

Janneke van der Kamp a réussi à atteindre un pourcentage de femmes au sein du management équivalent à celui de l'entreprise, a souligné le jury du prix attribué par Coca-Cola Entreprises et l'organisation JUMP.

La lauréate devient ainsi l'ambassadrice 2014 de l'égalité professionnelle.

Malgré quelques progrès, la Belgique ne figure qu'au 34^e rang en matière de participation des femmes à la vie économique et de possibilité de développer leurs talents, selon le Forum économique mondial.

Belga context View full context on [BelgaBox] (<http://m.belga.be?m=iellajbc>)

(Belga)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.msn.be

03.12.2013

Page:

Circulation: 100248

7736ed

0

03/12/2013 09:53 | Door België, www.belga.be

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium belooft initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers. "Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate. Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of ondernemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid. Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooiën.



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.knack.be

03.12.2013

Circulation: 34993

7736f3

Page:

0

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

dinsdag 03 december 2013 om 20u53

(Belga) De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium belooft initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers. "Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate. Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of ondernemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid. Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooiën. (Belga)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Belga
03.12.2013
Page: 3

Circulation: 0

772025
60

Janneke van der Kamp (Novartis) remporte le Wo.Men@Work Award

(BELGA) = Janneke van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg, a reçu mardi soir le Wo.Men@Work Award, qui récompense les initiatives en faveur de l'égalité des sexes au sein d'une entreprise.

Janneke van der Kamp a réussi à atteindre un pourcentage de femmes au sein du management équivalent à celui de l'entreprise, a souligné le jury du prix attribué par Coca-Cola Entreprises et l'organisation JUMP. La lauréate devient ainsi l'ambassadrice 2014 de l'égalité professionnelle. Malgré quelques progrès, la Belgique ne figure qu'au 34e rang en matière de participation des femmes à la vie économique et de possibilité de développer leurs talents, selon le Forum économique mondial.



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Belga

03.12.2013

Page: 269

Circulation: 0

772341

139

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

(BELGA) = De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie

JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium belooft initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

Laureate Janneke van der Kamp mocht de prijs in ontvangst nemen omdat ze initiatieven neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren. Ze is er volgens de jury in geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers.

"Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière", aldus de laureate.

Met de Wo.Men@Work Award wil JUMP het thema van gelijkheid op de werkvloer in de verf zetten. Dat doet de organisatie door een ondernemer of ondernemster te bekronen die zich inzet en de nodige middelen vrijmaakt voor een betere man-vrouwverhouding in het bedrijfsmanagement. De winnaar wordt zo één jaar lang ambassadeur of ambassadrice van professionele gendergelijkheid.

Er is in ons land al vooruitgang geboekt op het vlak van genderongelijkheid, maar we staan volgens het World Economic Forum nog steeds slechts op de 34ste plaats voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooiën.

Janneke van der Kamp van Novartis wint Wo.Men@Work Award

De 38-jarige Janneke van der Kamp, Country President van Novartis België en Luxemburg, heeft dinsdagavond de Wo.Men@Work Award ontvangen. Zij wordt daardoor Belgisch ambassadeur van professionele gendergelijkheid in 2014. De erkenning van organisatie JUMP en Coca-Cola Enterprises Belgium belooft initiatiefnemers die zich inzetten voor gendergelijkheid in een bedrijf.

[Lees meer »](#)

dinsdag 03 dec 23u03

Tags: [België](#), [Coca-Cola](#)

Gelezen: 65 | Genre: Nieuws | Prioriteit: normaal | Gezag: 7

Bron: [MSN Reporter](#)

Nieuwe vacatures in de regio:

KOSMOLOGIE EN ASTRONOMIE: Lasingenieur M/V

KOSMOLOGIE EN ASTRONOMIE: Tijdelijk projectingenieur elektriciteit (m/v)(4 jaar)

KOSMOLOGIE EN ASTRONOMIE: Projectingenieur mechanica en HVAC (m/v)

News & Events

Wednesday 04 December, 2013

Coca-Cola Enterprises partners with JUMP for the 4th edition of the Wo.Men @ Work Awards in Belgium



Yesterday, JUMP, an organisation which provides women with practical tools to help them achieve their aspirations and supports organisations to promote gender diversity, held the 4th Wo.men @ Work Awards in partnership with Coca-Cola Enterprises.

The 2013 winner is Janneke van der Kamp, CEO of Novartis Belgium and Luxembourg. She has been rewarded by the jury and the public for her work to support male/female equality in the management of her organisation. Under her leadership, Novartis Belgium and Luxembourg has reached the same rate of female managers than female employees as the result of an ambitious Human Resources program launched in 2007.

"I strive to create a corporate culture of inclusion that recognizes and values individual differences, such as gender. This allows our employees to be themselves, to give the best, and to grow professionally whilst allowing them time to take care of their family. This enables them to find a sustainable balance between work and private life" said Janneke.

The other two nominees were Laurence Einsweiler, Director of Legal Affairs at Pfizer, and Michael Cross, CEO of Sodexo Belgium. 40% of the vote was accounted for by the general public via the website www.womenatworkaward.be (<http://www.womenatworkaward.be>) with the remaining 60% voted for by the jury.

Despite obvious progress, especially in terms of political representation through quotas, Belgium still lingers at the 34th place in the ranking of the World Economic Forum on the participation of women in the economy and the opportunity to use their talents there. By creating the Wo.Men @ Work Award, JUMP wants to advance the topic of workplace equality by promoting a company that puts the energy and resources needed to achieve a greater balance between women and men in business.

After two years as a member of the jury, General Manager of Coca-Cola Enterprises Benelux, Ben Lambrecht committed the company to be a partner of the Award.

He said: "Coca-Cola Enterprises Belgium is co-organizer of JUMP's Wo.Men @ Work Award. We undertake our position willingly because we believe that a healthy gender balance is essential in the dynamic and inclusive culture that we advocate. Over the past 4 years, the number of women who hold high leadership positions in our company in Belgium has changed from 6% to 39%. Our ultimate goal by 2020 is to achieve 45% of employed women."



[WIE ZIJN WE?](#) [SERVICES](#) [CORPORATE RESPONSIBILITY](#) [WERKEN BIJ](#) [MEDIA](#)

[Home](#) [Media](#) [Persberichten](#)

Michel Croisé grijpt net naast Wo.Men@Work Award

04/12/2013

Op 3 december vond de uitreiking van de Wo.Men@Work Award plaats. De Award wordt elk jaar uitgereikt aan een persoon uit het topmanagement van een in België gevestigde organisatie die acties onderneemt ter bevordering van meer man-vrouw evenwicht op managementniveaus. Onze CEO, Michel Croisé, was een van de drie genomineerden omwille van de maatregelen die hij heeft genomen om een gelijke behandeling van mannen en vrouwen te creëren.

Een van zijn eerste acties als CEO waren bijvoorbeeld de gelijkschakeling van de lonen en de beslissing om niet te vergaderen voor 9u en na 16u. Zo hebben medewerkers (en medewerkers) de kans gekregen om werk en privé makkelijker te combineren. Ook het aantal vrouwen in managementposities is opgekrikt: vandaag zijn 19% van de site managers, 31% van de kaderleden en 30% van het Uitvoerend Comité vrouwen. Ter vergelijking: in België zijn slechts 11% van de leden van de raad van bestuur van beursgenoteerde vennootschappen vrouwen, en slechts 6% van de leden van het directiecomité.

Ondanks al die vrouwvriendelijke maatregelen heeft hij het uiteindelijk moeten afleggen tegen Janneke van der Kamp, CEO Novartis België & Luxemburg.

A- | A+

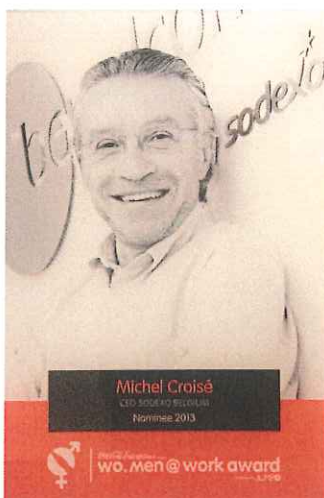
Perscontacten

On-site Services

Hilde Eygemans
hilde.eygemans@sodexo.com

Benefits & Rewards Services

Cathy Schoels
press.svc.be@sodexo.com



[Naar overzicht](#)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



La Libre Belgique

04.12.2013
Page: 33

Circulation: 52473

772359
27



Hommes/femmes Plus d'équilibre

C'est Janneke van der Kamp, CEO de Novartis, qui est la nouvelle lauréate de la 4^e édition du "Wo.Men@Work Award". Décerné par Jump, d'après l'avis d'un jury et des votes d'internautes, ce prix récompense un(e) chef d'entreprise qui s'implique personnellement en faveur de l'équilibre hommes/femmes dans son entreprise. Les "dauphins" sont Laurence Einsweiler, "legal affairs director" de Pfizer, et Michel Croisé, CEO de Sodexo Belgium.

So. B.





JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.rtbfb.be

04.12.2013

Page:

Circulation: 40108

7736e1

0

Cinq sur cinq : Isabella Lenarduzzi (3/5)

MATIN PREMIERE mercredi 4 décembre 2013 à 4h27

Images



Isabella Lenarduzzi - RALITZA SOULTANOVA

Mots clés

Entreprise, Féminisme

Franceline Beretti évoque cette semaine la place des femmes dans l'entreprise.

Avec aujourd'hui cette question : les femmes doivent-elles renoncer à leur féminité pour diriger une société ?

Une femme trop sexy sera soupçonnée d'incompétence... Si elle est à l'écoute, on l'accusera de manque d'autorité... Alors, faut-il se transformer en homme pour prétendre à des postes à responsabilité au sein de l'entreprise ? **Isabella Lenarduzzi** répond à cette question, elle est entrepreneuse sociale et fondatrice de JUMP, un réseau qui milite pour l'égalité homme/femme dans les entreprises.

5/5 demain s'intéressera à des femmes particulières dans l'entreprise, celles qui sont mères... Est-il vraiment possible de concilier maternité et efficacité en entreprise ? Comment faire pour que l'annonce d'une grossesse soit mieux supportée ? Réponse demain, vers 5h40.



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.rtbfb.be

05.12.2013

Page:

Circulation: 40108

774473

0

Cinq sur cinq : Isabella Lenarduzzi (4/5)

MATIN PREMIERE | jeudi 5 decembre 2013 à 4h36

Images



Isabella Lenarduzzi - RALITZA SOULTANOVA

Mots clés

Entreprise, Féminisme

Franceline Beretti reçoit cette semaine Isabella Lenarduzzi pour évoquer la place des femmes dans le monde de l'entreprise.

5/5 vous le savez, c'est la séquence qui prend le temps de réfléchir, avec un grand thème décliné tout au long de la semaine. Isabella Lenarduzzi est avec nous depuis lundi pour parler de la place des femmes dans les entreprises... Elle est entrepreneuse sociale et fondatrice de JUMP, une association de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les entreprises.

Aujourd'hui on s'intéresse à une catégorie particulière de femmes : celles qui sont mères ! La maternité concerne environ 4 femmes sur 5 chez nous, et avoir un enfant, c'est se confronter à de nouvelles difficultés dans l'entreprise ! Comment changer les mentalités ? Pourquoi les femmes se mettent parfois en retrait de leur plein gré au moment de devenir mères ? On aborde toutes ces questions ce matin.

Isabella Lenarduzzi revient demain, pour le dernier 5/5 de la semaine ! Les femmes sont des dirigeantes hors-pair... Les sociétés qu'elles dirigent sont plus prospères... C'est ce qu'elle nous expliquera demain, à partir de 5h40 !

5 weken extra vakantie levert Novartis award op

Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.



Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.

"Ik vertrek elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien." (Janneke van der Kamp, country president Novartis)

Vijf extra weken vakantie

De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wilt, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die een werknemer tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit.

Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We hebben het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het



JUMP ASBL
JUMP 2
27075
www.jobat.be
06.12.2013



soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelijk om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen.”

Tweederde vrouwen in management

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. “Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke levenssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan”, zegt Janneke van der Kamp.

Dit ‘hybride’ werksysteem is een van de manieren waarop Novartis diversiteit in de ruimste betekenis op de werkvloer promoot. “We doen er alles aan om ons bedrijf zo uitdagend mogelijk te maken, ook wat rekruteren betreft”, aldus Janneke van der Kamp. “Het is erg gemakkelijk om te werken met vijf mensen die allemaal hetzelfde denken, maar ik vind het veel leuker om vijf verschillende mensen samen te zetten. Dat leidt vaak ook tot betere beslissingen.”

Nog een gevolg van dit diversiteitsbeleid is dat tweederde van de managementposities bij Novartis door vrouwen worden ingenomen. Het directiecomité bestaat voor een kwart uit vrouwen.

(wv)



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Jobat

Jobat
07.12.2013
Page: 2

Circulation: 240856

77798a
453

5 weken extra vakantie levert Novartis award op

Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.

Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.

De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wilt, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die

een werknemer tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit.

Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We hebben het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelijk om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen."

Tweederde vrouwen in management

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers

*Janneke van der Kamp,
country president Novartis*

”

*Ik vertrek elke dag
om halfzes naar huis,
omdat ik mijn kinderen
nog wil zien.*

kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. "Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke levenssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan", zegt Janneke van der Kamp.

Dit 'hybride' werksysteem is een van de manieren waarop Novartis diversiteit in de ruimste betekenis op de werkvloer promoot. "We doen er alles aan om ons bedrijf zo uitdagend mogelijk te maken, ook wat rekruteren betreft", aldus Janneke van der Kamp. "Het is erg gemakkelijk om te werken met vijf mensen die allemaal hetzelfde denken, maar ik vind het veel leuker om vijf verschillende mensen samen te zetten. Dat leidt vaak ook tot betere beslissingen."

Nog een gevolg van dit diversiteitsbeleid is dat tweederde van de managementposities bij Novartis door vrouwen worden ingenomen. Het directiecomité bestaat voor een kwart uit vrouwen.



JUMP ASBL
JUMP 2
27075

Jobat
07.12.2013





JUMP ASBL
JUMP 2
27075



Références

07.12.2013
Page: 1

Circulation: 262306

7785cf
35

Une nouvelle ambassadrice pour l'égalité au travail

Jump, en partenariat avec Coca-Cola Entreprises Belgium, a décerné pour la quatrième fois son Wo.men @Work Award. La lauréate 2013 est Janneke van der Kamp, Country President de Novartis Belgique et Luxembourg. Elle est récompensée par le jury et le grand public pour son implication en faveur de l'égalité homme-femme dans le management de son organisation. En menant un programme ressources humaines ambitieux lancé en 2007, elle a atteint le même taux de managers féminins que d'employées.





JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.standaard.be

07.12.2013

Circulation: 76176

7787b4

Page:

0

Vijf weken extra vakantie levert Novartis award op

07/12/2013 om 08:30 door (wv) | Bron: jobat.be



Foto: jobat.be

Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.

Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.

De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wilt, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die een werknemer tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit. Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We hebben het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelijk om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen."

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. "Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke levenssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan", zegt Janneke van der Kamp.



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.nieuwsblad.be

07.12.2013

Circulation: 180121

7787c0

Page:

0

Vijf weken extra vakantie levert Novartis award op - 07/12/2013 14:17:01

Janneke van der Kamp, country president van farmabedrijf Novartis, heeft een bijzondere aandacht voor de balans tussen werk en privé van haar werknemers. Onder andere daarvoor werd ze deze week beloond met de Wo.Men@Work Award.

Die award 'met de moeilijke naam' gaat elk jaar naar een persoon die zich extra inzet voor diversiteit en gendergelijkheid op de werkvloer. De beloning is een initiatief van JUMP, een organisatie die professionele gelijkheid tussen mannen en vrouwen ondersteunt.



De jury was vooral enthousiast over de vijf extra weken vakantie die Novartis-werknemers kunnen opnemen. Die vijf weken - bovenop de reguliere vakantiedagen - kunnen ze 'verdienen' door een jaar lang iets meer te werken dan waar ze voor betaald worden.

"Wie dat wilt, maakt de keuze om 90 procent betaald te worden. De uren die een werknemer tijdens het jaar zo 'te veel' presteert, kan hij opnemen tijdens de zomervakantie", legt Janneke van der Kamp uit. Het systeem is niet nieuw bij Novartis. Het bestaat al zo'n zeven jaar. "We hebben het zelf bedacht, onder andere omdat ik steeds vaker hoorde dat werknemers niet wisten hoe ze de zomervakantie van hun kinderen moesten overbruggen", zegt Janneke van der Kamp.

Als moeder van twee had ze daar wel oren naar. "Ik begrijp maar al te best hoe moeilijk het soms is om werk en privé te combineren. Om die reden is het voor onze mensen ook mogelijk om thuis te werken. Zelf vertrek ik elke dag om halfzes naar huis, omdat ik mijn kinderen nog wil zien 's avonds. Ik denk niet dat elke bedrijfsleider dat kan zeggen."

De extra vakantiedagen zijn alvast een succes bij Novartis. 16 procent van de medewerkers maakt er gebruik van. In 2007 was dat nog maar 7 procent. Werknemers kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. "Elke werknemer kan die vijf weken gebruiken hoe hij wil, afhankelijk van zijn persoonlijke levenssituatie. Je kan ook gewoon extra lang met vakantie gaan", zegt Janneke van der Kamp.

> [Lees het artikel verder op Jobat.be](#)

> [Verlof nemen, zoveel en wanneer je wil: 4 voordelen](#)

> [Extra vakantiedagen kopen: het kan?](#)

> [Mag je niet-opgenomen vakantiedagen overdragen naar volgend jaar?](#)

(wv) (jobat.be)

Des talents féminins

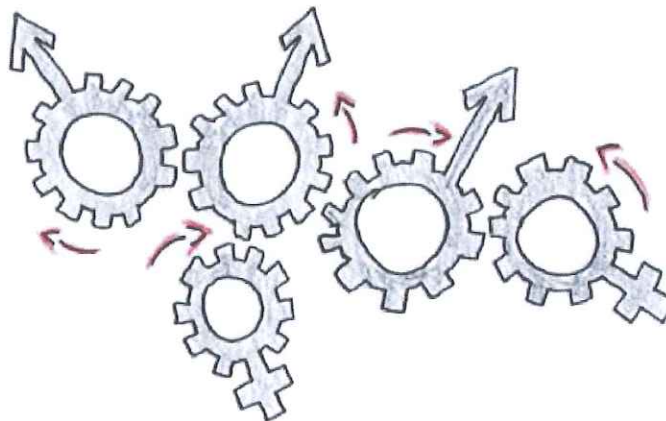
► L'égalité hommes-femmes dans l'entreprise progresse en Belgique.

► Des indices l'attestent. Mais on peut toujours mieux faire.

Eclairage **Solange Berger**

Cette semaine, les femmes étaient à l'honneur. Tout d'abord, mardi soir, avec la remise du Wo.Men@Work Award qui récompense un chef d'entreprise qui s'implique personnellement en faveur de l'équilibre hommes-femmes dans son entreprise (voir ci-dessous); ensuite, jeudi soir, avec le lancement officiel de European Women on Boards (EWoB), un réseau européen de femmes qualifiées prêt à intégrer des conseils d'administration (voir pages 4-5).

Mais où en est-on exactement en Belgique en matière d'égalité professionnelle ? On peut prendre plusieurs chiffres et "indices". Des données européennes tout d'abord. On estime que 4 millions des 6 millions d'emplois créés ces dix dernières années en Europe ont été occupés par



des femmes. Celles-ci représentent 60 % des diplômés universitaires. Et près de 80 % des décisions d'achat sont prises par les femmes.

Le Global Gender Gap 2013 du World Economic Forum classe la Belgique en 11^e position (en 12^e un an plus tôt). Ce dernier analyse 136 pays en se basant sur leur capacité à combler l'écart entre les genres dans quatre secteurs clés : la santé et la survie, le niveau d'études, la participation à la vie politique et l'égalité économique.

Le rapport classe la Belgique à la 34^e place mondiale en ce qui concerne la participation des femmes à l'économie et leur opportunité d'y

utiliser tous leurs talents. Le Forum rappelle le lien entre l'égalité – même droits, mêmes responsabilités et mêmes opportunités – des genres et le niveau de développement et de compétitivité d'un pays. On estime, par exemple, que si les femmes participaient à l'économie de la même façon que les hommes, le PIB de l'Union européenne augmenterait de 14 %.

Un autre lien est à faire entre emploi et natalité. Quand il y a partage de la gestion familiale et que l'Etat offre des solutions adaptées à la garde des enfants, non seulement les femmes travaillent plus et font de belles carrières, mais elles ont égale-



JUMP ASBL

JUMP 2

27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

07.12.2013



ment plus d'enfants.

Si l'on se fie au Gender Equality Index de la Commission européenne, qui analyse six paramètres (argent, travail, pouvoir, santé, savoirs, temps), notre pays fait mieux que la moyenne européenne pour chaque dimension. Les plus inégalitaires restent le partage du pouvoir et l'égalité dans le temps disponible pour les loisirs et le développement personnel.

Le dernier rapport Femmes au sommet de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes révèle que, dans le secteur privé, les femmes constituent 45 % des salariés, mais seulement 30 % des managers. Par ailleurs, 61 % des entreprises cotées en Bourse n'ont aucune femme dans leur conseil d'administration.

"Il faut plus de méritocratie en entreprise", estime Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, organisatrice, en partenariat avec Coca-Cola, du Wo.Men@Work Award. Elle justifie la création du prix : "La méritocratie ne peut être atteinte sans un profond changement de culture et de pratiques au sein de chaque entreprise. Le changement demande de la passion et de l'engagement. C'est l'attitude des dirigeants qui inspirera celle du reste du management et garantira la réalisation des objectifs."



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



La Libre Entreprise (La Libre Belgique)

07.12.2013

Circulation: 54425

777c30

Page: 11

249

Novartis, Pfizer, Sodexo : trois exemples à suivre



D.R.

Ils étaient huit à poser leur candidature pour la 4^e édition du Wo.Men@Work Award : quatre hommes et quatre femmes. "Tous les candidats gagnent d'une certaine manière", estime Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump qui organise le prix. "Car même s'ils ne décrochent pas une place en finale, la participation au prix offre à l'entreprise un audit gratuit de leur plan d'égalité."

Après délibération du jury – composé de représentants du monde des entreprises, associations, presse, ... –, trois nominés ont été choisis pour cette récompense dont "La Libre" est partenaire : Janneke van der Kamp (Novartis), Laurence Einsweiler (Pfizer) et Michel Croisé (Sodexo). Et sur base de votes par Internet et d'une nouvelle délibération du jury, c'est Janneke van der Kamp qui a été désignée comme lauréate mardi soir.

"La diversité est la clé du succès d'une entreprise. Mais plus important, et plus difficile, est le fait d'intégrer réellement ces 'éléments divers' dans les décisions", estime la CEO de Novartis Belgique-Luxembourg, Chimiste de formation et détentrice d'un MBA de l'Insead, cette Hollandaise, mère de deux enfants, a toujours su saisir les opportunités tout au long de sa carrière. Et elle entend bien "donner ce qu'elle a elle-même reçu". CEO depuis deux ans, elle "s'efforce de créer une culture d'entreprise d'inclusion, qui reconnaît

et valorise les différences individuelles telles que le genre, et permet à tous les collaborateurs d'être eux-mêmes, de donner le meilleur et d'évoluer professionnellement, tout en leur permettant de prendre soin de leur famille et de trouver un équilibre durable entre vie professionnelle et vie privée". Un principe qu'elle applique à elle-même. "J'ai créé un exemple clair d'organisation du travail, car je veux pouvoir conduire mes enfants à l'école et être rentrée pour 18h. Et puis, je retravaille après. Je vis ce que je prêche." Elle a également créé des groupes de discussions et des formations sur la diversité, instauré la possibilité de prendre un mois complet de congé durant l'été – "mais ce n'est pas réservé qu'aux femmes avec enfants" – et lancé un magazine destiné particulièrement aux femmes médecins.

Elle se dit prête à répondre à son nouveau rôle d'ambassadrice de l'égalité professionnelle. "J'adore communiquer. Et puis, je peux faire profiter les autres de mon expérience personnelle et de celle de Novartis. J'ai la crédibilité et le réseau pour cela."

"Dauphine", Laurence Einsweiler, Legal Affairs Director chez Pfizer, entend aussi faire profiter les autres de son expérience. Un parcours plus semé d'embûches. "Chez mon ancien employeur, mon manager a estimé que je pouvais reprendre son poste lors de son



D.P.



D.R.





JUMP ASBL
JUMP 2
27075

La Libre Entreprise (La Libre Belgique)
07.12.2013



départ. Mais le DRH m'a expliqué qu'en tant que femme et jeune je n'en étais pas capable. Il a engagé quelqu'un de l'extérieur qui, pour finir, a été mis dehors après six mois. Ce DRH m'a alors offert le job... en s'excusant", raconte cette jeune femme de 41 ans. "Quand je suis arrivée chez Pfizer et que j'ai eu mes enfants, j'ai voulu leur consacrer du temps, tout en continuant à travailler. Il a fallu les convaincre que le travail flexible n'impliquait pas de travailler moins mais autrement", explique celle qui est à l'initiative du programme diversité et inclusion chez Pfizer, et, depuis, est devenue un exemple pour d'autres. "La diversité fait partie de l'ADN de Sodexo", note Michel Croisé, CEO de Sodexo Belgium depuis 2005, convaincu qu'il faut de la diversité dans l'entreprise. "J'ai deux filles. Je ne veux pas qu'elles aient à endurer des difficultés sous prétexte que ce sont des femmes. Je veux un autre environnement pour elles dans le futur", explique Michel Croisé qui, dès son entrée en fonction, a travaillé sur l'égalité salariale dans son entreprise. Il a aussi décidé d'arrêter l'organisation de réunions avant 9 h ou après 17 h, a mis en place des systèmes de flexibilité du temps de travail, et donné des opportunités de développement à des femmes. "En 2005, nous avions 10 % de femmes au comité exécutif. Nous sommes à 30 % aujourd'hui."



JUMP ASBL
JUMP 2
27075



www.6minutes.be

12.12.2013

Circulation: 3333

77f60e

Page:

0

Nieuwe Belgische ambassadrice van professionele gendergelijkheid

donderdag 12 december 2013 - (tvd) - Voor de vierde keer heeft JUMP, in samenwerking met Coca-Cola Enterprises Belgium, zijn Wo.men@Work Award uitgereikt. De laureaat van 2013 is Janneke van der Kamp, CEO van Novartis België en Luxemburg. De jury en het publiek hebben haar de prijs toegekend omwille van de initiatieven die ze neemt om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in haar bedrijfsmanagement te stimuleren.

Janneke van der Kamp, CEO Novartis Belgium & Luxembourg, is erin geslaagd om in het management hetzelfde percentage vrouwen te bereiken als bij het totaal van alle werknemers. Dat deed ze via een ambitieus HR-programma dat in 2007 gelanceerd werd. Janneke is geen typische CEO: deze 38-jarige vrouw is chemicus en violiste van opleiding. Om 17.30 uur gaat ze naar huis om tijd te kunnen doorbrengen met haar twee kinderen. Maar vaak werkt ze nog verder na 20.30 uur. Ze moedigt haar teams aan door de positieve dingen te benadrukken.

„Ik doe mijn best om een inclusieve bedrijfscultuur te creëren, waar individuele verschillen, zoals je geslacht, erkend en gewaardeerd worden. Zo kunnen al onze medewerkers zichzelf zijn, het beste van zichzelf geven en evolueren in hun carrière, terwijl er toch tijd overblijft om voor hun gezin te zorgen. We proberen ervoor te zorgen dat iedereen een duurzaam evenwicht kan vinden tussen werk- en privéleven.”

Belgische vrouwen nog steeds te weinig vertegenwoordigd in de economische wereld

Voor al op het vlak van politieke vertegenwoordiging is er in België, dankzij de quota, al een enorme vooruitgang geboekt. Toch kende het World Economic Forum ons land amper de 34ste plaats toe voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooiën. In tegenstelling tot Franse bedrijven, krijgen Belgische bedrijven die de professionele gelijkheidswetten met de voeten treden (nog) geen sancties opgelegd. In die context speelt een prijs die vernieuwende initiatieven voor gendergelijkheid aanmoedigt een nog belangrijkere rol.



ACTUA

Van der Kamp haalde het van de twee andere genomineerden, Laurence Meilander (Director Legal Affairs bij Novartis) en Michel Croisé (CEO van Sodexo in België). Van der Kamp is de vierde vrouw die de jaarlijkse award, en zal het komende jaar een ambassadeur zijn van professionele gendengelijkheid in ons land.

Vrouwen in topfuncties

Op dat vlak is er immers nog werk aan de winkel in België, het World Economic Forum kent ons land amper de 34ste plaats toe voor de economische participatie van vrouwen en hun kansen om professioneel al hun talenten te ontplooiën. En in tegenstelling tot in Franse bedrijven krijgen Belgische bedrijven die de professionele gelijkheidswetten met de voeten treden (nog) geen sancties

opgelegd. Sinds 2011 zijn Belgische overheidsbedrijven en beursgenoteerde ondernemingen verplicht om één derde van de zijtes in hun raden van bestuur te reserveren voor vrouwen, maar er is nog een lange weg te gaan. Op dit moment heeft helft van de bedrijven uit de BEL20 (de index van de twintig grootste ondernemingen op de beurs van Brussel) geen enkele vrouw in zijn uitvoerend comité.

Novartis

In dat opzicht is Novartis België en Luxemburg een lichtend voorbeeld. In 2007

ALTA

Wie is Janneke van der Kamp?



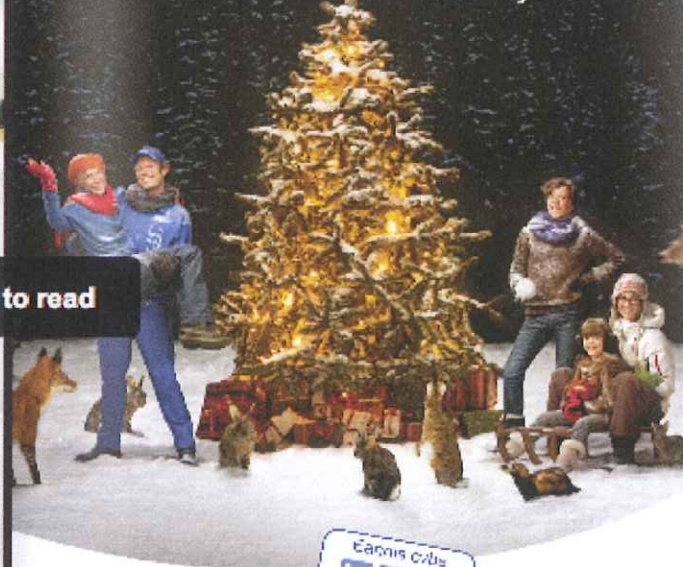
was amper negen procent van het executive management een vrouw. Nu, in 2013 is dat percentage geklimmen naar liefst 36 procent. Dat is een rechtstreeks gevolg van het Executive Female Leadership Programme, een onderdeel van het Diversity & Inclusion initiatief, dat sinds 2007 aan de gang is bij Novartis. "Van een glazen plafond heb ik nooit iets gemerkt," zegt ze. "Toen ik in consultancy werkte was ik gewend aan een omgeving met minder dan twintig procent vrouwen. Bij Novartis is die verhouding veel evenwichtiger. Het bedrijf maakt bewust werk van de ontwikkeling van vrouwelijk talent. Niet voor de mooi ogende statistieken, maar omdat vrouwen meer gericht zijn op samenwerking dan op concurreren met collega's." En dat is natuurlijk goed voor business. ■

De Nederlandse Janneke Van der Kamp studeerde vrool aan het conservatorium van Rotterdam en haalde daarna een master in chemie. Ze rondde haar studie af met een MBA aan INSEAD. Franse Fontaine maakte enkele jaren als consultant gewerkt te hebben kwam ze in 2003 bij farmabedrijf Novartis terecht, waar ze diverse functies in verschillende landen doorliep. Sinds april 2012 staat ze aan het hoofd van de Belgische en Luxemburgse divisie van de bedrijvengroep. Novartis stelt in België bijna 1.500 werknemers tewerk in zijn vestigingen in Brussel, Vilvoorde en Puurs.

Zoek nu een nieuwe job op vacature.com/jobs

Click to read

Blijf niet bij de 'pakjes' zitten! Solliciteer bij Eandis



Meer info?

Surf naar www.eandis.be/jobs
of bel naar 09 263 49 44



eandis
WATTE IN AM BAZON

MEDIA RELEASE • COMMUNIQUE AUX MEDIAS • PERSBERICHT

**Janneke van der Kamp, Country President de Novartis
remporte le « Wo.Men@Work Award »**

Le jury récompense Janneke van der Kamp pour sa politique et son rôle exemplaire en faveur :

- D'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs (de sexe féminin)
- De la diversité et de l'égalité des genres

Bruxelles – le 3 décembre 2013 - Janneke van der Kamp, à la tête de Novartis Pharma Belux & Country President de Novartis, a remporté ce soir le « Wo.Men@Work Award ». Un jury composé de 24 experts du monde de l'entreprise a couronné Janneke van der Kamp pour sa politique et son rôle exemplaire en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des employé(e)s (de sexe féminin), ainsi que pour sa promotion de la diversité et de l'égalité des genres. A côté du travail à domicile, elle a développé un système hybride permettant aux travailleurs – en fonction de leur situation personnelle – de prendre cinq semaines de congé supplémentaires. Le système, utilisé actuellement par plus de 16% des travailleurs (dont 90% de femmes), a recueilli les éloges du jury de Wo.Men@Work.

Depuis 2007, Novartis encourage, grâce à son programme global de Diversity & Inclusion (D&I), une culture d'entreprise d'inclusion qui valorise les différences individuelles comme les différences de genre. C'est ainsi que tous les travailleurs peuvent évoluer professionnellement, tout en restant eux-mêmes, en veillant sur leur famille et en trouvant un équilibre durable entre vie professionnelle et vie privée.

Deux programmes visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Novartis Belgique améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en permettant, d'une part, aux travailleurs de s'acquitter de certaines fonctions à domicile et en instaurant, d'autre part, un système de travail hybride. Janneke van der Kamp explique : « Grâce à ce système, les employés peuvent prendre cinq semaines de congé supplémentaires, ce qui leur permet de passer plus de temps avec leurs enfants pendant les périodes de vacances. Cela a non seulement un impact positif sur le bien-être et les performances de nos employés mais rend aussi Novartis plus attrayante aux yeux de collaborateurs potentiels. » Aujourd'hui, 16% des travailleurs (dont 90% de femmes) de Novartis optent pour ce système de travail

hybride, contre 7% en 2007. Les employés peuvent entrer et sortir du système quand ils le souhaitent. Ce système permet de combiner travail et vie privée, en particulier pendant certaines étapes de la vie qui requièrent plus de flexibilité.

En faveur de la diversité et l'égalité des genres

Novartis Belgique a développé des projets visant à promouvoir la diversité et l'égalité des genres dans l'entreprise : *« Attentive aux résultats, je suis fermement convaincue que la diversité conduit à l'innovation et à de meilleurs résultats commerciaux. Il est certes plus facile de prendre une décision avec cinq personnes qui pensent et travaillent de la même façon plutôt qu'avec cinq personnes très différentes, mais un groupe diversifié est plus amusant, plus stimulant et prend souvent de meilleures décisions »*, explique Janneke van der Kamp.

Concrètement, chez Novartis, les femmes sont soutenues dans leur développement professionnel par la formation et le coaching. Janneke van der Kamp encadre personnellement plusieurs employées pour les aider à tirer pleinement parti de leurs talents. Elle dirige aussi des groupes de discussion, partageant ses expériences et restant à l'écoute des besoins des autres.

Depuis sa prise de fonction en tant que Country President chez Novartis en 2012, la priorité de Janneke van der Kamp a été d'augmenter le nombre de femmes (cadres). Avec succès. En 2007, Novartis comptait 60% de femmes, dont 53% en tant que cadres et 9% au comité de direction. Sa politique a permis d'atteindre 65% de femmes au total, dont 65% présentes comme cadres et 25% siégeant au comité de direction.

Fonction d'exemple

Jeune mère de deux enfants, Janneke van der Kamp connaît mieux que quiconque l'importance d'un juste équilibre entre travail et famille. Elle veut être un modèle pour ses employés en quittant systématiquement le bureau à 17h30 pour aller chercher ses enfants à l'école.

Même en dehors de l'entreprise, Janneke van der Kamp a un rôle exemplaire et encourage l'égalité des genres, enrichissant notamment d'une nouvelle thématique le magazine « Feel Better », une édition spéciale de Novartis s'adressant à quelques 8600 femmes médecins en Belgique. En plus des informations scientifiques et sujets ayant trait au mode de vie, le magazine traite désormais de la diversité. Janneke van der Kamp et d'autres leaders féminins partagent leurs expériences et connaissances avec leurs lectrices, voulant ainsi en inspirer bien d'autres : *« J'ai eu personnellement beaucoup de chance dans ma carrière. J'occupe maintenant un poste de direction et je veux veiller à ce que d'autres femmes de talent - internes ou externes - bénéficient des mêmes chances que moi »* explique Janneke van der Kamp.

###

Novartis dans le monde

Novartis AG produit des solutions en matière de santé qui répondent aux besoins en constante évolution des patients et des communautés, dans le monde entier. Depuis son siège suisse à Bâle, Novartis offre un portefeuille de produits diversifié pour

répondre au mieux à ces besoins : des médicaments innovants, des produits de soin pour les yeux, des génériques à faible coût, des vaccins préventifs, des outils de diagnostic mais aussi des médicaments sans prescription ou des médicaments pour animaux. Le groupe Novartis est la seule société qui occupe une position de leader dans tous ces différents domaines. En 2012, le groupe a réalisé avec la poursuite de ses activités un chiffre d'affaires net de 56,7 milliards d'USD. Environ 9,3 milliards d'USD (9,1 milliards d'USD hors charges pour perte de valeur et amortissements) ont été investis en R&D (recherche et développement). Le groupe Novartis emploie près de 128.000 collaborateurs et déploie ses activités dans plus de 140 pays à travers le monde. www.novartis.com

Novartis est actif sur Twitter. Suivez-nous sur <http://twitter.com/novartis> pour rester au courant de nos dernières infos.

Novartis en Belgique

En Belgique, Novartis est constituée de plusieurs divisions: Novartis Pharma (structurée en différentes business units: Primary Care, Specialty Care, Oncology et Critical Care), Sandoz, Novartis Consumer Health et Alcon Eye Care. Alcon emploie plus de 1.100 collaborateurs sur le plus grand site de production au monde de matériels viscoélastiques et de gouttes pour les yeux, basé à Puurs. Réparti sur des sites à Vilvoorde et à Puurs, le groupe Novartis emploie plus de 1.500 personnes en Belgique. La croissance et l'innovation qu'a connu le groupe Novartis ces dernières années lui a permis d'atteindre la première position sur le marché pharmaceutique belge. www.novartis.be

Wo.Men@Work Award

Plus d'information: <http://www.womenatworkaward.be/fr/>

Vous souhaitez recevoir plus d'information ? Dans ce cas, prenez contact avec :

Belinda Delys

Novartis Belgium
Corporate Communication Manager
+32 2 246 18 96
+32 475 95 00 91
belinda.delys@novartis.com

Erika Van Bogget

Ketchum
+32 2 550 00 58 (direct)
+32 496 680 910
erika.vanbogget@ketchum.com

MEDIA RELEASE • COMMUNIQUE AUX MEDIAS • PERSBERICHT

Country President van Novartis wint de 'Wo.Men@Work Award'

Jury beloont Janneke van der Kamp's beleid & voorbeeldrol inzake:

- Een betere work-life balance voor (vrouwelijke) werknemers
 - Diversiteit en gendergelijkheid

Brussel – 3 december 2013 – Janneke van der Kamp, Country President van Novartis & Head Novartis Pharma Belux is vanavond verkozen als winnaar van de Wo.Men@Work Award. Een 24-koppige jury van experts uit de bedrijfswereeld kroonde van der Kamp met deze titel voor haar beleid en voorbeeldrol inzake een betere work-life balans voor (vrouwelijke) werknemers, diversiteit en gendergelijkheid. Zo rolde ze naast thuiswerken een hybride systeem uit dat werknemers toelaat om - afhankelijk van hun levensfase - vijf extra weken verlof te nemen. Het systeem, dat momenteel door meer dan 16% van de werknemers (waarvan 90% vrouwen) wordt gebruikt, oogstte lof bij de jury van Wo.Men@Work.

Sinds 2007 stimuleert Novartis, met het global Diversity & Inclusion (D&I) initiatief, een inclusieve bedrijfscultuur die individuele verschillen, zoals geslacht, erkent en waardeert. Zo kunnen alle medewerkers zichzelf blijven en professioneel blijven groeien, maar tegelijkertijd ook voor hun familie zorgen en een duurzaam evenwicht vinden tussen professioneel en privé leven.

Twee programma's ter bevordering van de work-life balance

Novartis België verbetert de work-life balance enerzijds door de werknemers de mogelijkheid te bieden om aan thuiswerk te doen en anderzijds door ze te laten instappen in een hybride werksysteem. Janneke van der Kamp licht toe: *"Dankzij dit systeem kunnen medewerkers tot vijf extra weken verlof krijgen. Heel wat vrouwelijke werknemers kunnen zo meer tijd doorbrengen met hun kinderen in vakantieperiodes. Dat heeft niet alleen een positieve invloed op het welzijn en de prestatie van onze medewerkers, het maakt Novartis als werkgever ook aantrekkelijker voor een grotere groep van potentiële werknemers"*. Vandaag kiest 16% van de medewerkers (waarvan 90% vrouwelijke) bij Novartis voor het hybride werksysteem in vergelijking met 7% in 2007. Werknemers kunnen in en uit het systeem stappen wanneer ze willen. Deze flexibiliteit maakt het mogelijk om werk en privéleven binnen de meest uiteenlopende persoonlijke levenssituaties te combineren.

Pleitster voor diversiteit en gendergelijkheid

Novartis België heeft een aantal projecten uitgerold om de diversiteit en gendergelijkheid binnen het bedrijf te promoten: *"Ik ben een resultaatgericht persoon en ben er sterk van overtuigd dat diversiteit leidt tot innovatie en betere bedrijfsresultaten. Het is makkelijker om met vijf mensen die op dezelfde manier denken en werken tot een beslissing te komen, dan met vijf zeer verschillende mensen. Maar een diverse groep is leuker, uitdagender en komt vaak tot betere beslissingen"*, aldus van der Kamp.

Concreet worden vrouwen bij Novartis ondersteund in hun professionele ontwikkeling dankzij training en coaching. Janneke van der Kamp is zelf ook persoonlijk mentor van een aantal vrouwen om hen te helpen hun talenten ten volle te benutten. Daarnaast leidt ze een aantal discussiegroepen waar ze haar ervaringen deelt met anderen en luistert naar hun noden en behoeften.

Sinds haar aantreden bij Novartis als Country President in 2012 heeft van der Kamp er een prioriteit van gemaakt om het aantal vrouwen (in managementfuncties) binnen het bedrijf op te trekken. Met succes. In 2007 telde het bedrijf 60% vrouwen in totaal, 53% in een managementfunctie en 9% in het directiecomité. Mede onder haar beleid vergrootte het aantal vrouwen in de organisatie tot 65% in totaal, 65% in een managementfunctie en 25% in het directiecomité.

Voorbeeldfunctie

Als jonge moeder van twee kinderen weet Janneke van der Kamp als geen ander hoe belangrijk het is een goede balans te vinden tussen werk en gezin. Ze probeert dan ook een rolmodel te zijn voor haar werknemers door zeer consequent om half zes het kantoor te verlaten zodat ze de kinderen van school kan halen.

Ook buiten de organisatie is Janneke van der Kamp een rolmodel en promotor van gendergelijkheid. Zo voegde zij een nieuw thema toe aan het Feel Better Magazine, een speciale editie van Novartis die zich richt naar 8600 vrouwelijke artsen in België. Naast wetenschappelijke informatie en lifestyleonderwerpen, biedt het magazine haar lezers nu ook informatie over diversiteit. Janneke van der Kamp, alsook andere vrouwelijke rolmodellen delen er hun ervaringen en kennis met het lezerspubliek en hopen zo een inspiratiebron te zijn voor vele anderen: *"Ik heb zelf heel wat kansen gekregen doorheen mijn carrière, en nu ik zelf in een leidinggevende functie zit, wil ik er voor zorgen dat ook andere talentvolle vrouwen – intern of extern – dezelfde opportuniteiten krijgen als ik"*, aldus Janneke van der Kamp.

###

Novartis wereldwijd

Novartis AG levert oplossingen inzake gezondheidszorg die tegemoetkomen aan de voortdurend evoluerende behoeften van patiënten en van uiteenlopende gemeenschappen wereldwijd. Vanuit zijn hoofdzetel in het Zwitserse Basel biedt Novartis een verscheiden productportfolio aan, die op die behoeften wil inspelen: vernieuwende geneesmiddelen, oogverzorgingsproducten, goedkopere generische producten, preventieve vaccins, diagnose-instrumenten alsook voorschrijfvrije farmaceutische producten en diergeneesmiddelen. Novartis is de enige groep die op deze uiteenlopende gebieden een leiderspositie bekleedt. In 2012 boekte de Groep met zijn recurrente activiteiten een netto-omzet van 56,7 miljard USD. Circa 9,3 miljard USD (9,1 miljard USD onder aftrek van kosten voor waardeverminderingen en afschrijvingen) werd geïnvesteerd in R&D (onderzoek en

ontwikkeling). De Novartis-groep stelt 128.000 medewerkers te werk en heeft activiteiten in meer dan 140 landen.
www.novartis.com

Novartis is actief op Twitter. Om op de hoogte te blijven, gelieve ons te volgen via <http://twitter.com/novartis>

Novartis in België

In België bestaat Novartis uit meerdere divisies: Novartis Pharma (bestaande uit verschillende business units: Primary Care, Specialty Care, Oncology en Critical Care), Sandoz, Novartis Consumer Health en Alcon Eye Care. Met meer dan 1.100 medewerkers beschikt Alcon in Puurs over de grootste fabriek voor visco-elastische materialen en oogdruppels ter wereld. Verdeeld over vestigingen in Vilvoorde en Puurs stelt de Novartis-groep meer dan 1.500 mensen te werk in België. Dankzij de groei en innovatie van de laatste jaren heeft de Novartis groep de eerste plaats behaald binnen de Belgische farmaceutische sector. www.novartis.be

Wo.Men@Work Award

Voor meer informatie: <http://www.womenatworkaward.be/nl/>

Wenst u meer informatie? Gelieve dan contact op te nemen met:

Belinda Delys

Novartis Belgium
Corporate Communication Manager
+32 2 246 18 96
+32 475 95 00 91
belinda.delys@novartis.com

Erika Van Bogget

Ketchum
+32 2 550 00 58 (direct)
+32 496 680 910
erika.vanbogget@ketchum.com

Gagner moins pour avoir plus de congés



Depuis 2012, **Janneke van der Kamp** est Country President du groupe **Novartis** et directrice générale de Novartis en Belgique, responsable de plus de trois cents personnes au sein du groupe pharmaceutique. Et vient de remporter le **Wo.men@Work Award**. Son identité hybride qui permet de récolter du « crédit temps ».

La Belgique a une nouvelle **ambassadrice de l'égalité professionnelle**. Et elle est hollandaise. **Country President** Janneke van der Kamp est la deuxième femme à avoir remporté le Wo.men@Work Award, un prix qui, depuis quatre ans, récompense les initiatives innovantes en matière de mixité au travail. Son mérite ? Grâce à un **programme ressources humaines** Novartis a atteint le même taux de managers féminins que d'employées. Une exception dans notre pays qui reste en retard sur l'égalité professionnelle. Le jury, composé de vingt-quatre experts du monde de l'entreprise, l'a aussi couronnée pour **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**. À côté du travail à domicile, elle a développé un **système hybride** permettant aux travailleurs de prendre cinq semaines de congé supplémentaires. Notamment pour s'occuper de leurs enfants. Résultat : 90 % de femmes ont opté pour ce système.

Vous avez suivi une formation musicale, en parallèle de vos études de chimie. D'où est née l'industrie pharmaceutique ?

J'ai d'abord suivi des études de chimie pendant plus de six ans. Et, en même temps, des études de violon au Conservatoire. Une bonne partie de mon temps à jouer, à organiser des sorties avec l'orchestre... Ça m'a demandé beaucoup de discipline. J'envisageais le violon autrement que comme un hobby très intensif. Aujourd'hui, je continue à en jouer à la maison, pour la raison, c'est que j'aime utiliser d'autres parties de mon cerveau. J'aime explorer d'autres talents que les seules compétences scientifiques importantes pour mon équilibre.

Votre première expérience professionnelle, vous l'avez acquise comme consultante chez Novartis, un univers plutôt masculin... Comment l'avez-vous vécu ?

Avec une certaine résignation. Parce que la chimie, aussi, souffre d'un manque terrible de vocations auprès des femmes. Dans la consultance, le déséquilibre entre les hommes et les femmes est très marqué, l'impression de représenter une minorité, mais je l'ai vécu très positivement. Quand vous êtes une des seules femmes, vous sortez du lot plus facilement. En fait, ce n'est qu'en 2003, lorsque j'ai rejoint Novartis, que j'ai été confrontée à la diversité au travail.

Justement, vous êtes la première femme au sein du groupe à occuper la position de directrice en Belgique. Vous avez dû vous battre pour y parvenir ?

En soi, cela n'a rien d'exceptionnel. Dans d'autres pays, d'autres femmes exercent aussi des fonctions de CEO. Mais ce n'est jamais le fruit du hasard. C'est le résultat d'une bonne politique de management chez Novartis et d'une attention particulière au développement des talents. Par contre, le fait que je sois une femme relève de la pure coïncidence. Ça n'a jamais été pour attribuer ce poste. Chez nous, il n'y a ni discrimination positive ni négative. L'attribution d'un poste relève d'arguments importants, comme les compétences linguistiques.

Comment, dans votre société, avez-vous été soutenue dans votre développement professionnel ?

J'ai surtout rejoint l'Executive Female Leadership Program. En fait, ce qu'on constate chez Novartis, c'est que jusqu'à présent, les femmes sont assez bien représentées. Mais dès qu'il s'agit des postes de direction, elles sont beaucoup moins nombreuses. Ce programme, c'est de leur donner de la visibilité auprès du top management. Parce que contrairement aux hommes, elles ne sont pas « naturellement » du networking ou de l'autopromotion.

Vous venez de remporter le Wo.men@Work Award. De quelle manière et pourquoi veillez-vous à promouvoir la diversité et l'égalité au travail ?

Je suis fermement convaincue que la diversité conduit à l'innovation, elle permet de prendre de meilleures décisions et d'obtenir de meilleurs résultats commerciaux. En termes de gestion et d'évolution de carrière, nous mettons tous nos collaborateurs sur un pied d'égalité, soit homme ou femme, chacun a les mêmes chances d'obtenir une promotion. Mais en tant que Country President, j'ai aussi le nombre de femmes au comité de direction. En 2007, Novartis comptait 60 % de femmes, dont 53 % de cadres et 25 % de direction. Ma politique a permis d'atteindre 65 % de femmes au total, dont 65 % présentes comme cadres et 25 % en direction.

Le jury a aussi été séduit par votre système de travail hybride. En quoi consiste-t-il ?

Le principe est simple : nos collaborateurs peuvent choisir de travailler à temps plein, mais en touchant 90 % ou 95 % du salaire. En contrepartie, ils récoltent du « crédit temps ». Ainsi, ils peuvent prendre cinq semaines de congé supplémentaires, plus de temps avec leurs enfants pendant les périodes de vacances. Lorsque nous avons lancé ce système en 2007, 16 % des travailleurs ont adhéré. Aujourd'hui, 16 % des travailleurs optent pour ce système. Dont 90 % de femmes. Cela a un impact positif sur les performances de nos employés.

Si quelqu'un veut postuler chez vous – et plus particulièrement une femme –, quel conseil lui donnez-vous pour s'épanouir dans sa carrière ?

De toujours rester très clair(e) par rapport à ses ambitions. Pour éviter que d'autres ne prennent des décisions à votre place, soyez transparent auprès de vos managers sur ce que vous êtes capable de faire ou pas, sur vos envies d'évolution ou de mobilité horizontale ou internationale. Si vous ne le faites pas, des choix seront pris à votre place, sur base de simples suppositions. Si vous prenez un congé de maternité, d'aucuns vont supposer qu'à votre retour, vous voudrez faire un pas en arrière. Mais si vous êtes aussi ambitieuse qu'avant, vous voudrez non seulement retrouver la même fonction, mais sans doute aller encore plus loin.

 0

 0

 0

13-12-2013 - Texte: Rafal Naczyk

Homme-femme - Management - Direction - magazine 2013-12-14 - janneke van der camp - Novartis - wo.men@work - 1

LIRE AUSSI

Journée de la femme : la Belgique classée 11e en matière d'égalité

Accéder aux plus hautes responsabilités ? Les femmes n'y croient pas assez