

DELOITTE WIL MEER VROUWEN AAN DE TOP

13 procent van de partners bij Deloitte Belgium is een vrouw, dat is iets meer dan een op de tien. Dankzij een actieplan moeten meer vrouwen doorgroeien. Deloitte wil dat een op de vijf partners tegen 2023 een vrouw is. Tegen 2030 moeten dat er drie op de tien zijn. 'Vrouwen hebben hier net zoveel kansen. Dat moet vanaf dag één duidelijk zijn', zegt CEO Piet Vandendriessche.



‘Het gaat om harde doelstellingen’, verzekert Piet Vandendriessche, CEO van Deloitte Belgium. ‘We hebben die intern en extern verspreid, en zullen er alles aan doen om ze na te komen. Maar we spreken niet van quota. We willen niet blind zijn voor andere factoren en altijd de juiste kandidaat kiezen voor de juiste job.’

Dat hoog in de organisatie meer vrouwen dan mannen het bedrijf verlaten, is een oud zeer, erkent de CEO. ‘Bij de instroom is het aantal mannen en vrouwen ongeveer gelijk. Maar op weg naar de top duiken er barrières op, zoals het idee dat de zorg voor een gezin niet te combineren is met de job. Dat vooroordeel willen we met een actieplan wegwerken.’

Ook onbewuste vooroordelen staan soms carrières in de weg. ‘Die unconscious bias zijn we er aan het uithalen. Op sleutelmomenten in het leven, zoals gezinsuitbreiding, bespreken we de loopbaan op de lange termijn.’

‘Uit gesprekken met medewerkers vingen we ook enkele signalen op van ongewild machogedrag en vrouwonvriendelijke uitlatingen. Het spreekt voor zich dat dat niet door de beugel kan. Ook niet bij een klant, hoe belangrijk die ook is’, zegt Piet Vandendriessche. Deloitte heeft vertrouwenspersonen bij wie medewerkers hun verhaal kunnen doen. Als de situatie dat vereist, worden er maatregelen genomen.

‘We coachen al onze leidinggevenden om negatieve vooroordelen en verkeerde perceptie bij zichzelf te herkennen. Je ergens bewust van zijn, is de start van verandering. Zo creëren we een omgeving waarin iedereen dezelfde kansen krijgt, waar medewerkers gewaardeerd worden en waar de balans tussen professionele en persoonlijke ambities vanzelfsprekend is’, zegt Piet Vandendriessche.

MEER FLEXIBILITEIT

Een van de pijlers van het actieplan is flexibiliteit. ‘Vrouwen en mannen werken hier even hard. Wij zorgen dat die job combineerbaar is met een gezinsleven. In overleg met de klant, de coach en het team worden afspraken gemaakt rond thuiswerken en flexibele werkuren. Medewerkers kunnen ook extra vakantiedagen opnemen.’

**‘HET MAAKT NIET UIT HOE BELANGRIJK EEN
KLANT IS: VROUWONVRIENDELIJK GEDRAG
KAN NIET DOOR DE BEUGEL.’**

Het actieplan voorziet ook in een eerlijke vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursorganen. Elk trimester worden de resultaten van het plan in detail bekeken. Inclusie begint bij rekrutering, beseft Piet Vandendriessche. ‘We maken jobomschrijvingen genderneutraal. Ook



'IK ZOU HET NIET UITGELEGD KRIJGEN AAN MIJN DRIE DOCHTERS, DAT ZIJ MINDER KANSEN Zouden KRIJGEN DAN WANNEER IK DRIE ZONEN ZOU HEBBEN.'

Piet Vandendriessche, CEO Deloitte Belgium

Deloitte kleurt groen

Deloitte Belgium wil tegen 2021 een kwart minder CO₂ uitstoten. Het nieuwe hoofdkantoor in Zaventem verbruikt 40 procent minder energie dan het vorige gebouw.

'Maar bedrijfswagens zijn verantwoordelijk voor het grootste deel van onze CO₂-uitstoot. Daarom vergroenen we ons wagenpark en doen we ons best om minder kilometers te rijden', zegt CEO Piet Vandendriessche.

Deloitte vraagt zijn medewerkers om 10 procent minder kilometers af te leggen met de bedrijfswagen. 'Niet eenvoudig voor consultants, maar dankzij de promotie van carpooling, het openbaar vervoer, de fiets, deelwagens en flexibel werken, thuis of in een lokaal kantoor, zitten we op de goede weg. We zijn niet voor of tegen de wagen. We willen vooral dat onze medewerkers stilstaan bij welke vervoermiddelen voor hen het meest efficiënt zijn en die zo laagdrempelig mogelijk aanbieden via een mobiliteitsplan. Sinds de lancering van dit plan vorig jaar, heeft bijna de helft van de medewerkers zijn mobiliteit aangepast. De bocht is duidelijk ingezet.'

streven we ernaar om 35 procent van de pas afgestudeerde tech-profielen die we jaarlijks zoeken in te vullen met vrouwelijke kandidaten. Voor andere functies mikken we op 50 procent.' Deloitte werft elk jaar meer dan 500 pas afgestudeerden aan. De ambitie om meer vrouwen te laten doorstromen vindt deels haar oorzaak in de toegenomen druk vanuit de samenleving. 'Die druk komt ook vanuit Deloitte Global', zegt Piet Vandendriessche. 'Maar er is eerst en vooral het menselijke aspect. Ik zou het niet uitgelegd krijgen aan mijn drie dochters, dat zij minder kansen zouden krijgen dan wanneer ik drie zonen zou hebben. Vrouwen bekijken de zaken ove-

rigens anders dan mannen, wat gezond is. Dat merk ik dagelijks in mijn directiecomité, met drie vrouwelijke directieleden op de elf. Werken met mensen met verschillende achtergronden en manieren van denken levert innovatieve ideeën, waarmee we klanten beter bijstaan in de complexe vraagstukken van vandaag.' Deloitte kijkt diversiteit zo breed mogelijk. 'Dat maakt onze aanpak heel divers. We nemen LGBTI+ mee in dit verhaal, net als de rekrutering van meer STEM-profielen. Dat maakt onze ambitie om meer vrouwen in de organisatie te hebben natuurlijk niet gemakkelijker. Vrouwelijke STEM-professionals zijn zeer dun gezaaid.'