

## Waarom vindt Baker & McKenzie m/v-diversiteit belangrijk?

“Voldoende diversiteit en een afspiegeling zijn van de maatschappij binnen alle lagen van onze organisatie is de reden van ons streven naar m/v-diversiteit. Inspelen op een veranderende arbeidsmarkt (meer afgestudeerde vrouwelijke juristen) en het behouden van (vrouwelijke) talenten in de subtop is belangrijk.”

## Wat leidt bij Baker & McKenzie tot meer vrouwen in de top?

“We doen er ontzettend veel aan, onze inzet is aanwijsbaar in de programma’s die we voor vrouwen hebben”, zegt Mirjam de Blécourt, bestuurslid en partner. **Alle vrouwen mogen meedoen aan het ‘Women Leadership’ programma.** Dat heeft aantoonbaar effect, levert vrouwen een duidelijke voorsprong. “Je kunt niet zonder kpi’s.” Het Diversity committee van Baker & McKenzie stuurt op resultaten, **evalueert resultaten elke twee weken en spreekt partnergroepen daar op aan.** Sterke rolmodellen als Christine LaGarde en Mirjam de Blécourt maken zich persoonlijk sterk voor diversiteit en zijn **een groot voorbeeld voor vrouwen.** Het corporate belang dat Baker & McKenzie internationaal hecht aan diversiteit geeft een stevige basis. Het creëert een ‘open mind’ en de top van alle landen wordt **getraind in de bias die stereotypen en vooroordelen opleveren.**

**Contact:** Mirjam de Blécourt  
[Mirjam.deBlecourt@bakermckenzie.com](mailto:Mirjam.deBlecourt@bakermckenzie.com)

## Baker & McKenzie

- sector advocatuur
- 280 medewerkers
- 34,1% vrouwen in de top
- 7,0 procentpunten groei in 2012
- streefcijfer: 26% vrouwen in de top in 2013