

DIVERSITY
AWARDS
LËTZEBUERG
 2023

ÉDITORIAL

“ *Bien plus qu’une simple cérémonie de remise de prix, les Diversity Awards jouent un rôle crucial en révélant une multitude d’initiatives en faveur de la diversité, mises en œuvre au sein d’organisations du secteur privé, public et associatif au Luxembourg. Ces initiatives s’avèrent être de véritables sources d’inspiration, pouvant être facilement adoptées, afin de favoriser un environnement professionnel respectueux de la pluralité des collaborateurs et collaboratrices.*

C’est avec un grand plaisir que je souhaite adresser mes félicitations et mes remerciements à toutes les entités qui ont soumis leurs candidatures et partagé leurs meilleures pratiques.

Cette brochure actuelle restera un témoignage durable des efforts constants et des engagements pris en faveur de la diversité au quotidien. Les douze pratiques mises en lumière et exposées dans ce document illustrent la façon dont il est possible de bâtir une société plus inclusive, un mouvement auquel de plus en plus d’organisations adhèrent.

En tant que marraine de cœur de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, je suis enthousiasmée par la persistance de l’engagement envers la diversité et j’espère sincèrement que cette brochure vous incitera à élaborer, renforcer ou adapter vos propres méthodes de gestion de la diversité.

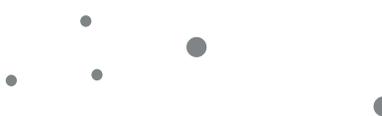
C’est avec un immense honneur que j’ai présidé le jury des Diversity Awards pour la cinquième fois depuis leur lancement en 2015.

Je vous souhaite une découverte enrichissante au cœur de la diversité ! ”

Corinne Cahen

Échevine de la Ville de Luxembourg
Marraine de cœur de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du Jury des Diversity Awards 2023





SOMMAIRE

Éditorial	p.2
Au programme de la cérémonie	p.4
Diversity Awards Lëtzebuerg 2023, cinquième édition	p.5
Présentation du pré-jury et du jury	p.6
CATÉGORIE Recrutement, Accueil et Intégration	p.8
CATÉGORIE Gestion des carrières	p.12
CATÉGORIE Bien-être et conditions de travail	p.16
CATÉGORIE Communication, Valeurs de l'organisation	p.20
Coup de projecteur sur d'autres bonnes pratiques	p.24
Le mot du Président	p.26
Les mots des sponsors	p. 27

AU PROGRAMME DE LA CÉRÉMONIE



- 18H00 . . . DISCOURS D'OUVERTURE
M^{me} Ann De Jonghe
Vice-Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
- 18H10 . . . OUVERTURE OFFICIELLE DE LA CÉRÉMONIE DES
DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2023
M^{me} Corinne Cahen
Échevine de la Ville de Luxembourg
Marraine de Cœur de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Présidente du jury des Diversity Awards 2023
- 18H20 . . . REMISE DES DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2023
- 19H30 . . . DISCOURS DE CLÔTURE
M^{me} Ann De Jonghe
- 19H40 . . . COCKTAIL

DIVERSITY AWARDS LËTZEBUERG 2023

CINQUIÈME ÉDITION

Ce 28 septembre 2023, les Diversity Awards Lëtzebuerg décernent les prix des meilleures pratiques en termes de gestion de la diversité dans les organisations au Luxembourg.

Cette 5^e édition, organisée par IMS Luxembourg dans le cadre de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, met à l'honneur la promotion de la diversité. C'est également une occasion unique pour chaque organisation de s'inspirer, tous les deux ans, de pratiques mises en œuvre au sein d'organisations engagées.

Nous espérons que ces pratiques mises à l'honneur seront une source de questionnements et d'actions, et qu'elles vous aideront vous et votre organisation à construire les fondements d'une société plus diverse et inclusive.

En présence de Madame Corinne Cahen, Échevine de la Ville de Luxembourg et Marraine de Cœur de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, cette 5^e édition des Diversity Awards Lëtzebuerg met en lumière l'implication croissante des organisations privées, publiques et associatives dans ce domaine.

Les meilleures pratiques en faveur de la diversité sont distinguées dans les quatre catégories suivantes :

1. Recrutement, Accueil et Intégration
2. Gestion des carrières
3. Bien-être et conditions de travail
4. Communication et Valeurs de l'organisation



24 candidatures reçues

12 nommés

4 lauréats



LE PRÉ-JURY

Le 7 juillet 2023, le pré-jury composé de 17 expert-es indépendant-es, a désigné les nommés pour chaque catégorie.

Les critères retenus pour l'ensemble des catégories sont les mêmes que lors des éditions précédentes : le degré de mise en œuvre (10%), l'impact (30%), le caractère innovant (10%) et répliquable (10%) de la démarche ainsi que le mode de pilotage (15%) et l'intégration de la pratique dans une démarche long-terme (10%).

Laure AMOYEL Responsable diversité dans les entreprises, Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
Nahima BARED Director - CIB - FIC Structured & Fiduciary Finance, Deutsche Bank Luxembourg S.A
Jenny BIVER Project Manager, IMS Luxembourg
Alain BREVER Director, GERO - Kompetenzzenter fir den Alter
Thomas COLLIN Sustainability & CSR Officier, ABBL
Fabienne DASNOY Head of Corporate Culture & HR Social Responsibility, BGL BNP Paribas
Andrea DI RONCO Conseiller domaine handicap, Info Handicap
Sandrine GASHONGA Présidente, Lëtz Rise Up
Gabriela GUERRERO Project Manager, IMS Luxembourg
Patrick HURST Président, CET
Anne-Marie LOESCH Head of Business Development & CSR, Chambre de Commerce
Annemie MAQUIL Responsable Prévention-Santé & Diversité, Chargée à l'égalité des chances, Ville de Luxembourg
Alexia MEREL Project Manager, IMS Luxembourg
Maximilien SCHUH Chargé de l'égalité dans l'emploi, Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes
Fabio SCOLASTICI Conseiller Département du développement de l'emploi et de la formation, ADEM
Célia VADALA Project Manager, IMS Luxembourg
Véronique VANSAEN Conseillère de Direction, UEL



LE JURY

Le jury, composé de représentant-es de multiples parties prenantes, a sélectionné le 18 septembre 2023 les lauréats des quatre catégories.

David BAKER Senior expert, Policy Development - Diversity and Inclusion, Commission Européenne

Corinne CAHEN Échevine de la Ville de Luxembourg, Marraine de Cœur de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et Présidente du Jury des Diversity Awards Lëtzebuerg 2023

Catia FERNANDES Membre du Board, CET

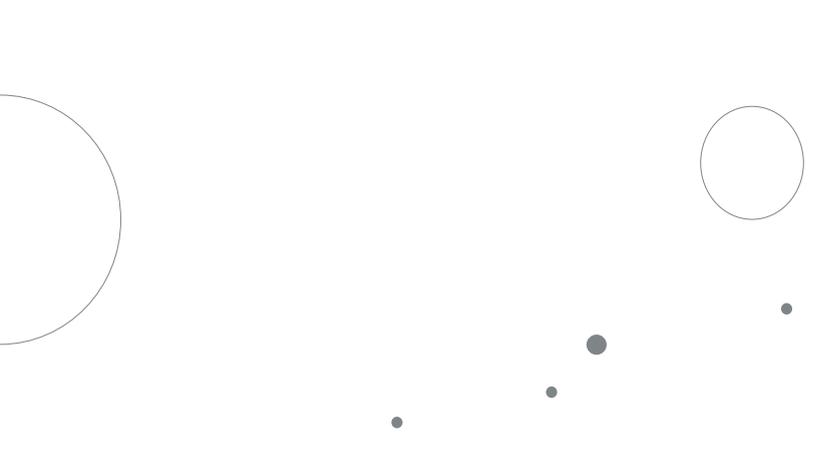
Emile LUTGEN Directeur, Œuvre Nationale de Secours Grande Duchesse Charlotte

Philippe RENARD Managing Director, CACEIS Investor Services Bank

Noémie SADLER Vice-Présidente, Commission Consultative des Droits de l'Homme

Christian SCHARFF Président, Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, Président, IMS Luxembourg



A decorative arrangement of circles and dots in the upper left quadrant. It includes a large thin-lined circle on the far left, a smaller thin-lined circle above and to the right, and a series of four dots of varying sizes and shades of gray arranged in a descending diagonal line from the top-left towards the center.

CATÉGORIE

Diversité et

RECRUTEMENT,
ACCUEIL
ET INTÉGRATION

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

> PRATIQUE NOMMÉE COACH4WORK

> ORGANISATION ASSOCIATION DE SOUTIEN AUX
TRAVAILLEURS IMMIGRÉS - ASTI



- 32 collaborateur·rices
- Luxembourg
- Intégration
- Association*

ACCOMPAGNEMENT

COACHING

INTÉGRATION

L'ASTI a mené le projet Coach4Work pour informer et accompagner individuellement les personnes à la recherche d'un emploi grâce à l'appui de coachs à l'emploi bénévoles. Une approche individualisée combinée aux ateliers interactifs a permis aux participant·es de s'autonomiser dans leur recherche d'un emploi.

Un des aspects novateurs ? Les coachs bénévoles ont suivi une formation afin de mieux mettre à disposition leurs expériences et leurs réseaux professionnels.

À la fin du projet, des évaluations individuelles ont été réalisées entre chaque participant·e et son coach pour dresser un bilan de l'impact des activités menées par le·a participant·e dans sa recherche d'emploi et son projet professionnel. Cela a permis d'identifier des recommandations pour le futur.

Le projet est une belle réussite avec 90% des participant·es qui ont trouvé un emploi ou une formation.

CATÉGORIE

RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

> PRATIQUE NOMMÉE WOMEN @CFL

> ORGANISATION CFL



- 5019 collaborateur·rices
- Luxembourg
- Transport
- Grande entreprise*

CFL a engagé la démarche Women@CFL avec pour objectif d'attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire. Le tout par une approche durable et robuste qui comprend une politique d'égalité Femmes-Hommes, un plan d'action pluriannuel et un comité d'égalité Femmes-Hommes.

Leurs actions ont couvert un large spectre de sujets tels que briser les stéréotypes, valoriser les carrières des femmes cheminotes, proposer une gestion de carrière équitable et non discriminante, veiller à l'environnement de travail, et même réaliser des actions assez inédites dans le contexte luxembourgeois, comme la campagne « Missions that rock » qui met en avant des métiers ferroviaires accomplis par des femmes.

Le défi de l'égalité Femmes-Hommes dans une organisation fortement masculine est considérable. Le recrutement a été repensé

afin d'augmenter la mixité. Changer les consciences requiert un effort important tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation.

ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

RECRUTEMENT

GENRE

CATÉGORIE RECRUTEMENT, ACCUEIL ET INTÉGRATION

> PRATIQUE NOMMÉE INCLUSION AND RESPECT COURSE

> ORGANISATION FERRERO

FERRERO

- 1400 collaborateur-rices*
- Senningerberg
- Commerce
- Grande entreprise

INCLUSION

ENGAGEMENT

FORMATION

Ferrero a mis en place une formation obligatoire d'une journée en présence de tous-tes les employé-es, à tous les niveaux, avec un apprentissage en ligne au préalable. Les objectifs sont d'assurer la compréhension de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion ; de sensibiliser aux préjugés inconscients et à la manière dont ils peuvent être atténués au quotidien ; de se familiariser avec les réglementations locales en matière de discrimination et de harcèlement ; de comprendre comment signaler un comportement répréhensible.

Après une conception avec un partenaire externe, le cours a été adapté aux besoins de l'organisation et contient de nombreux exemples de discrimination potentielle, de manque d'inclusion ou de respect.

L'initiative est innovante car l'organisation ne s'est pas contentée d'appliquer une formation traditionnelle et courte sur un sujet si pertinent pour Ferrero.

CATÉGORIE

Diversité et

GESTION DES
CARRIÈRES



CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- PRATIQUE NOMMÉE AMAZON WOMAN LEADERSHIP PROGRAM - WLP
- ORGANISATION AMAZON



- 4000 collaborateur·rices*
- Luxembourg
- Commerce en ligne
- Grande entreprise

Le WLP est un programme virtuel de 3 jours, ou 2 jours en présentiel, conçu pour soutenir les femmes et les leaders non-binaires. Il leur donne les moyens d'acquérir les compétences nécessaires pour relever les défis sur le lieu de travail et leur fait prendre conscience des obstacles qui peuvent entraver le développement de leur carrière.

Les résultats sont déjà tangibles : la probabilité de décrocher une promotion après avoir suivi le programme WLP est de 63%. La probabilité d'une démission diminue de 52%. En outre, les participant·es ont déclaré que leurs compétences s'étaient considérablement améliorées après avoir suivi le programme.

COMPÉTENCES

Le WLP utilise différentes méthodologies de formation par l'expérience. Telles que des vidéos pédagogiques avec débriefing, les jeux

GENRE

DÉCOUVERTE DE SOI

de rôle ou l'apprentissage par le retour d'information des pairs.

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

- > PRATIQUE NOMMÉE FORMATION INCLUSIVE DES BABY-SITTERS
- > ORGANISATION COMMUNE DE SANEM



FORMATION

SENSIBILISATION

HANDICAP

La Commune de Sanem a mis en place une formation inclusive des baby-sitters visant à répondre au besoin des parents ayant un enfant à besoins spécifiques. L'idée est née lorsqu'une employée, maman d'un enfant en situation de handicap, a partagé sa difficulté de trouver un-e baby-sitter avec des notions de garde d'enfants à besoins spécifiques.

Sur base de leur formation de baby-sitter, la commune a inclus la sensibilisation aux handicaps et aux besoins spécifiques des enfants, dans la formation existante. Elle vise à intéresser au métier d'éducateur·trice et d'instituteur·trice du cycle 1 en luttant contre les stéréotypes

liés au genre. Ils-elles apprennent quelles activités peuvent être réalisées avec les enfants et ce à quoi il faut être plus vigilant.

La formation connaît un vrai succès auprès des ados et des familles de la commune. Cerise sur le gâteau, la commune a un aperçu des besoins spécifiques présents sur leur territoire.

CATÉGORIE GESTION DES CARRIÈRES

➤ PRATIQUE NOMMÉE FUTURE GENERATION

➤ ORGANISATION YOUTH & WORK

- 7 collaborateur·rices*
- Redange
- Aide à la recherche d'emploi
- SIS

ENGAGEMENT

JEUNES

ORIENTATION

Le projet « Future Generation » a pour but d'inverser les règles du recrutement. Les organisations partenaires invitent des NEET (jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont ni en cours de formation ni à l'emploi) à résoudre un problème concret en 6 semaines.

L'objectif est la professionnalisation des jeunes par le « learning by doing » qui se manifeste entre autres, par une augmentation des perspectives sur le marché du travail, de l'estime de soi et des connaissances professionnelles.

Dans l'esprit gagnant-gagnant, l'organisation investit du temps et reçoit un résultat

concret en contribuant à l'inclusion des jeunes dans le marché du travail, vit une expérience multigénérationnelle et de collabore avec des profils diversifiés.

Aujourd'hui « Future Generation » démontre une intégration d'au moins 70% de jeunes dans une formation ou un emploi, l'augmentation de 20% du professionnalisme et des compétences professionnelles des jeunes, et l'augmentation de 20% du bien-être des jeunes (confiance en soi, efficacité personnelle...).

Youth
&
Work

CATÉGORIE

BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ PRATIQUE NOMMÉE ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ-E
VULNÉRABLE DE L'INCAPACITÉ DE
TRAVAIL VERS UNE RÉINTÉGRATION
PROFESSIONNELLE PERSONNALISÉE
«TAILOR MADE»

➤ ORGANISATION CENTRE HOSPITALIER EMILE
MAYRISCH - CHEM

- 2060 collaborateur-rices*
- Esch-sur-Alzette
- Santé
- Grande entreprise

ACCOMPAGNEMENT
RÉINTÉGRATION

EMPOWERMENT

Conscients que la reprise du travail après un long arrêt maladie peut engendrer chez certain-es une appréhension d'être rejeté-e, d'être victime de préjugés, de stigmatisation ou de discriminations par les collègues ou les supérieurs hiérarchiques, le CHEM met en place un accompagnement destiné aux salarié-es qui réintègrent leur travail, après un long arrêt maladie. Ce dispositif remet l'humain au centre et facilite la collaboration avec différents acteurs internes et externes (psychologue du travail, médecin du travail, conseiller-e en prévention des risques professionnels, entre autres).

Ce dispositif permet de redonner du pouvoir d'agir aux salarié-es dans un poste de travail adapté. Cela permet de préserver leur santé et de prévenir des risques psychosociaux. En parallèle, les collègues sont informé-es et sensibilisé-es évitant toute forme de préjugés ou de discrimination à l'égard de la personne réintégrée.



CATÉGORIE

BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- › PRATIQUE NOMMÉE DIVERSITY @ WORK - A TEAM THAT IS DIVERSE
- › ORGANISATION MICHAEL PAGE

Michael Page

- 14 collaborateur·rices*
- Luxembourg
- Recrutement
- Petite entreprise

IMPACT

ÉQUITÉ

BIAIS INCONSCIENTS

Michael Page promeut un environnement de travail ouvert, divers et inclusif, en interne et auprès de ses client·es, au travers de comités qui se concentrent sur une communauté minoritaire ou un sujet spécifique. Les comités travaillent sur les sujets du handicap, de l'âgeisme, de la vie de famille, de la communauté LGBTQIA+, de la multiculturalité, du développement et de la rétention des collaboratrices.

Les objectifs sont multiples mais le principal est la construction d'une culture la plus inclusive possible ou la différence est possible, acceptée, valorisée et reconnue comme une richesse.

Le caractère innovant vient du fait que c'est une initiative menée par le personnel et non par les dirigeant·es ou les ressources humaines.

Depuis 6 ans, les ambitions et actions se raffermissent, se concrétisent et créent un engagement et une valeur ajoutée sans précédent. Aujourd'hui, leur philosophie et stratégie Diversifié & Inclusion fait partie intégrante de leur « ADN Page ».

CATÉGORIE

BIEN-ÊTRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- PRATIQUE NOMMÉE HEURES SILENCIEUSES DANS LES SHOPPING CENTERS
- ORGANISATION NHOOD



- 36 collaborateur·rices*
- Luxembourg
- Commerce
- Petite entreprise

Nhood a mis en place des heures silencieuses dans les deux Shopping Centers. Le principe est d'accueillir dans des conditions apaisées les personnes présentant des troubles du spectre autistique et hypersensibles, nécessitant un temps de visite dans le calme.

Malgré la complexité du projet, notamment à cause des contraintes logistiques et matérielles à la fois des galeries commerciales et des boutiques souhaitant y participer ; les centres commerciaux ont diminué l'éclairage et coupé la musique d'ambiance dans les

parties communes, à des horaires précis.

Nhood, souhaite généraliser la démarche au Luxembourg pour tous les centres commerciaux, boutiques, etc.

Même si ce projet a commencé récemment, des autres enseignes se mobilisent et s'inspirent de cette initiative. D'autres opportunités d'actions sont en réflexion afin de faciliter l'accès pour les personnes autistes et à optimiser leur visite de sorte qu'elles soient confrontées au minimum de stimuli possible.

ACCESSIBILITÉ

PARTENARIAT

CALME

A large white circle at the top center, a smaller white circle at the top left, and three small grey dots arranged in a slight arc below the top-left circle.

CATÉGORIE .

Diversité et

COMMUNICATION
ET VALEURS DE
L'ORGANISATION

A large white circle on the left side and a smaller white circle on the right side, both partially cut off by the page edge.

CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

> PRATIQUE NOMMÉE CAMPAGNE #RESPEKT

> ORGANISATION POST



- 3373 collaborateur-rices*
- Luxembourg
- Poste et service de télécommunication
- Grande entreprise

Dans le but de renforcer la valeur du respect et le sentiment d'appartenance, POST a lancé la campagne #RESPEKT. Cette campagne couvre trois thèmes : la prévention du harcèlement, des discriminations et des micro-agressions.

Cette campagne, sous forme d'e-learning et de sessions dédiées, s'adresse à tout-es les collaborateur-rices de l'organisation. Tous les managers ont été informé-es et ont été encouragé-es à aborder le

Pointer une valeur aussi essentielle pour assurer une bonne coexistence, est une approche courageuse et nouvelle. Même si la campagne a été lancée depuis quelques mois, POST constate une prise de conscience quant aux mots et phrases utilisés. L'e-learning a su sensibiliser les collaborateur-rices sur les bons gestes et les conséquences de son propre comportement.

E-LEARNING sujet dans leurs réunions d'équipe et à inciter les employé-es à suivre les modules d'e-learning.

RESPECT

PRÉVENTION

CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

➤ PRATIQUE NOMMÉE WOMEN & GIRLS IN SCIENCE VIDEO SERIES

➤ ORGANISATION RESEARCH LUXEMBOURG



- 1 collaborateur-riche*
- Esch-sur-Alzette
- Recherche
- Petite entreprise

CAMPAGNE

BRISER LES TABOUS paysage scientifique plus inclusif.

Research Luxembourg est une initiative conjointe des principaux acteurs de la recherche publique luxembourgeoise : LIH, LISER, LIST, Université de Luxembourg, Luxinnovation et FNR.

La série de vidéos « Women & Girls in Science » présente diverses scientifiques luxembourgeoises, leurs réalisations et leurs parcours. Son objectif est de donner aux femmes et aux filles les moyens d'agir dans la recherche, de briser les barrières, de défier les stéréotypes et de créer un

Cette approche holistique offre une représentation nuancée et réaliste des femmes dans les sciences, en remettant en cause les stéréotypes et en inspirant les jeunes générations.

Jusqu'à présent, les deux séries de vidéos ont déjà été vues par plus de 500 000 personnes dans le monde entier et ont suscité de nombreux commentaires positifs, ce qui témoigne de leur impact significatif.

INCLUSION



CATÉGORIE

COMMUNICATION ET VALEURS DE L'ORGANISATION

- PRATIQUE NOMMÉE BINGO DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION
- ORGANISATIONS SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



Société Générale Luxembourg a créé un bingo de la diversité et de l'inclusion afin de réussir, à travers une démarche ludique, à sensibiliser les collaborateur·rices sur ces sujets. Cette initiative met en avant les actions concrètes du groupe en faveur de la diversité et de l'inclusion. Elle a été pensée et créée par les membres du comité diversité et inclusion avec le soutien du comité exécutif.

L'approche est innovante car elle permet d'allier sensibilisation et apports théoriques sur la diversité et l'inclusion à leurs collaborateur·rices de façon participative, ludique et digitale.

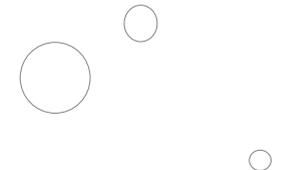
Société Générale Luxembourg a des retours très positifs de la part des participant·es, une appétence grandissante sur les sujets et une large demande de la part des managers pour organiser des sessions.

PARTICIPATION

JEU LUDIQUE

CHALLENGE D'ÉQUIPE

Sous un format facile à organiser et répliquer, le jeu se déroule en 3 manches, avec des questions sur tous les types de diversité. Cette activité peut être 100% digitale.



COUP DE PROJECTEUR SUR D'AUTRES BONNES PRATIQUES

• #NEXTGEN INTERVIEWS - TALENT ACQUISITION CAMPAIGN

DENTONS

Dentons a réalisé une campagne de 10 témoignages vidéo pour mettre en avant la diversité de ses équipes et offrir à ses jeunes talents l'opportunité de partager leur expérience tout en promouvant le modèle polycentrique de Dentons, ouvert à des candidat-es de toutes origines et cultures pour développer leur carrière au Luxembourg.

• ENSEMBLE POUR L'ENVIRONNEMENT - PROJET INCLUSIF AVEC LA LIGUE HMC

POST

POST et la Ligue HMC, partenaires de longue date, ont renforcé leur collaboration avec un projet pilote de recyclage d'équipements électriques et électroniques depuis février 2022, impliquant six collaborateur-rices en situation de handicap sur le site de recyclage de la Cloche d'Or.

• UNLOCKING DIVERSITY FOR INFORMED HIRING DECISIONS

ZORTIFY

ZortifySelect est un outil innovant qui réduit les biais de recrutement en optimisant l'alignement entre les individus, les postes et les objectifs organisationnels. Il permet aux organisations de valoriser la diversité et l'engagement pour stimuler l'innovation et augmenter la productivité.

• FAMILY LEAVE POLICY

FERRERO

La politique de congé familial de Ferrero Luxembourg a pour objectif de soutenir les parents en cas de maternité, d'adoption ou de congé parental, ainsi que les employé-es prenant soin de membres de leur famille gravement malades. Cette initiative a favorisé une transition plus harmonieuse pour les parents, encouragé la participation des pères aux congés parentaux et renforcé le bien-être des parents au sein de l'entreprise.

• GENDER NEUTRAL PARENTAL LEAVES REVIEW

HSBC

HSBC s'engage à soutenir pleinement les parents LGBTQIA+. Actuellement, la banque offre 10 jours de congé pour la naissance d'un enfant et envisage d'étendre ces avantages à des congés plus longs, dans le but de garantir un soutien concret aux familles, quel que soit leur statut légal.

• AMAZON AFFINITY GROUPS

AMAZON

Amazon favorise un environnement inclusif en soutenant activement 13 groupes d'affinité d'employés à l'échelle mondiale, rassemblant plus de 130 000 employés de 58 pays autour d'expériences partagées et de célébrations culturelles. Ces groupes jouent un rôle essentiel dans la création d'un sentiment d'appartenance et de communauté parmi les employé-es d'Amazon.

COUP DE PROJECTEUR SUR D'AUTRES BONNES PRATIQUES

• POWER OF ANECDOTES - AMPLIFYING VOICES OF UNDERREPRESENTED EMPLOYEES

AMAZON

Power of Anecdotes est un programme d'apprentissage d'Amazon qui favorise l'empathie, l'écoute active et la compréhension profonde des expériences quotidiennes des employé-es, en particulier des groupes sous-représentés. Il a formé avec succès 180 dirigeant-es seniors et s'intègre désormais dans les parcours de développement du leadership d'Amazon pour renforcer les compétences en matière de diversité et d'inclusion.

• GLOBE

DELOITTE LUXEMBOURG

Deloitte Luxembourg a lancé GLOBE, une initiative en faveur de la diversité et de l'inclusion LGBTQIA+ au sein de l'entreprise. Cette initiative, forte de plus de cent membres et alliés, vise à créer un environnement de travail inclusif où chacun peut s'exprimer librement, favorisant ainsi la performance individuelle et collective.

• OUR COLLEAGUES ROCK

ING LUXEMBOURG

L'initiative d'ING Luxembourg se concentre sur la valorisation des passions de ses collaborateur-rices, favorise l'engagement et l'intégration au sein de l'entreprise. Elle met particulièrement l'accent sur le partage de ces passions, ce qui contribue à la richesse culturelle de l'entreprise.

• INVADE ROOM - EN COLLABORATION AVEC LA FONDATION KRÄIZBIERG

ORANGE LUXEMBOURG

Orange Luxembourg promeut activement la diversité et l'inclusion à travers ses politiques RH et des initiatives concrètes telles que des partages culinaires, des quiz thématiques et des journées d'immersion avec la Fondation KräizbiERG, reflétant son engagement envers l'inclusion des travailleur-euses en situation de handicap et la non-discrimination LGBTQIA+.

• INCREASING CULTURAL FLUENCY AND DIVERSITY ENGAGEMENT THROUGH EMPLOYEE DIALOGUE

T. ROWE PRICE

T Rowe Price a organisé un événement de sensibilisation à la diversité et à l'inclusion pour ses employé-es luxembourgeois-es, suivi d'un atelier de leadership visant à promouvoir l'équité et l'inclusion. Cette initiative a renforcé le sentiment d'appartenance des employé-es et établi des objectifs d'inclusion.

• POUR UNE COMMUNICATION INCLUSIVE ET NON SEXISTE

VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE

La Ville d'Esch-sur-Alzette, en collaboration avec 27 services et associations conventionnés, a déployé un projet en trois étapes, comprenant un diagnostic initial, des formations sur mesure, et la création d'un guide pratique, promouvant ainsi une communication inclusive et non-sexiste au sein de la commune.

LE MOT DU PRÉSIDENT



Christian Scharff

Président du Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg
Président d'IMS Luxembourg

“ Cinquième édition des Diversity Awards ! Une fois de plus, nous avons eu le plaisir de recevoir nombre d'initiatives inspirantes qui reflètent les enjeux d'actualité.

C'est une réelle satisfaction pour le Comité de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg de constater l'engagement des signataires. Leurs bonnes pratiques mettent vraiment en évidence les avantages de la diversité et de l'inclusion au sein des organisations.

Les temps difficiles traversés ensemble ces dernières années ont contribué à amplifier l'éveil des consciences. Nombre d'organisations ont ainsi revu leurs méthodes de fonctionnement en favorisant le bien-être collectif. Notre environnement a changé et est devenu aussi plus compétitif sur cet aspect. Et tant mieux !

En tant que Comité nous ne pouvons qu'encourager les organisations à travailler ensemble pour que l'inclusion de chaque collaborateur-riche, avec sa propre diversité, soit synonyme de richesse et de valeur ajoutée pour le groupe qu'il-elle a rejoint ou auquel il-elle appartient. Les très nombreuses initiatives prises au Luxembourg y contribuent sans aucun doute.

Je tiens à remercier très chaleureusement chaque organisation participante, nommées ou lauréates, pour leur implication. C'est la somme de toutes ces initiatives qui a le pouvoir d'influencer positivement les organisations mais aussi la société dans son ensemble.

Bravo à chacun-e d'entre vous pour votre engagement, pugnacité et créativité dans l'élaboration et la réalisation de votre projet. ”

CHARTRE DE LA DIVERSITÉ LËTZEBOURG

Née en 2012, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg est un texte d'engagement proposé à la signature des entreprises et organisations du Luxembourg afin que celles-ci s'engagent à agir en faveur de la diversité par des actions concrètes allant au-delà des obligations légales et réglementaires de non-discrimination.

En tant que charte nationale, ce texte apporte une vision commune de la diversité. Sa vocation est de contribuer, au Grand-Duché, à l'amélioration de la gestion de la diversité et de l'intégration au sens large dans toutes les sphères de la vie.

Cette année, la Charte de la Diversité Lëtzebuerg célèbre ses 11 ans d'existence, et compte dorénavant près de 300 signataires, soit près de 21 % de la population active au Luxembourg.

• LES MOTS DES SPONSORS

GOLD EVENT PARTNER

PWC LUXEMBOURG

Chez PwC, nous nous efforçons de créer un environnement diversifié et inclusif pour nos collaborateur·rices, notre atout le plus précieux. Nous sommes convaincus que la diversité nous rend plus forts et nous incite à viser l'excellence dans tout ce que nous faisons. Il est donc primordial pour nous d'offrir à chacun de nos 3 400 employé·es, originaires de près de 90 pays différents, un environnement de travail sûr, fiable et convivial, où ils peuvent s'épanouir pleinement. Nous sommes fiers de soutenir les Diversity Awards !

François Mousel, Managing Partner

SILVER EVENT PARTNER

CACEIS INVESTOR SERVICES BANK

La diversité est un fait, mais l'inclusion est un choix que nous faisons chaque jour. Ce cheminement implique des synergies intra et inter entreprises; merci à la Charte de la Diversité de nous offrir l'opportunité d'être fier de partager nos réussites et humbles d'apprendre des autres membres.

Philippe Renard, Managing Director

SILVER EVENT PARTNER

SODEXO LUXEMBOURG

Sodexo Luxembourg, c'est plus de 2 300 collaborateur·rices, femmes et hommes, issu·es de 41 nationalités et exerçant une vingtaine de métiers de service différents. La diversité et l'inclusion sont donc par essence et depuis toujours au cœur de notre identité et de notre responsabilité d'entreprise. La diversité c'est un levier de performance pour l'entreprise, mais avant tout, une richesse pour tous en tant qu'individu.

Julien Demoulin, CEO



IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability



DELANO PAPERJAM

PARTENAIRE MEDIA EXCLUSIF

caceis
INVESTOR SERVICES

sodexo



GOLD EVENT PARTNER

SILVER EVENT PARTNERS

caceis
INVESTOR SERVICES



Linklaters



sodexo

Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg