

LABEL ACTIONS POSITIVES OBTENU EN 2025

Nom de l'entreprise : BOURSE DE LUXEMBOURG

Secteur d'activité : Autres

Catégorie de l'entreprise : PME

Description de l'action

Actions Positives est un programme du ministère de l'Égalité qui ensemble avec les employeurs et les salarié-e-s soutient une économie inclusive et une société égalitaire. Le programme, sur base volontaire, accompagne les entreprises pour faire certifier leurs bonnes pratiques sur le lieu de travail.

Contexte

La participation de la Bourse de Luxembourg au programme Actions Positives s'inscrit dans un contexte de promotion de l'égalité des sexes et de la diversité sur le lieu de travail.

En participant à ce programme, la Bourse de Luxembourg cherche à renforcer son engagement envers la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et à continuer à être un employeur inclusif.

Le label permet de bénéficier de conseils ainsi que de partager des bonnes pratiques avec d'autres entreprises engagées dans le programme.

Objectifs

POUR UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Lors du recrutement

Dans le calcul des rémunérations

Dans la valorisation des qualifications

ÉGALITÉ DANS LA PRISE DE DÉCISION

Promotion professionnelle

Accès aux formations continues

Dans la participation égale à la prise de décision

CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE / PRIVÉE

Après un congé parental

Dans l'organisation du travail

Pour un équilibre de vie et une satisfaction accrue au travail

Approche

Elaboration, présentation et implémentation d'un plan d'actions concrètes afin de favoriser davantage l'égalité des genres dans l'entreprise.

Impact

La participation au programme Actions Positives améliore la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur responsable et attractif, ce qui aide à attirer et à retenir des talents diversifiés.

En outre, un engagement accru envers l'égalité et la diversité stimule l'innovation et la créativité au sein de l'entreprise, car des équipes diversifiées apportent une variété de perspectives et d'idées.

Cette initiative doit nous aider également à augmenter la représentation féminine à tous les niveaux de l'organisation.

« A faire »

Évaluation des besoins : évaluer la situation actuelle en matière d'égalité et de diversité. Identifiez les domaines où des améliorations sont nécessaires via une enquête interne.

Sensibilisation et formation : organiser des sessions de sensibilisation et de formation pour tous les employés afin de promouvoir une culture d'inclusion et de respect.

Politiques claires : rédiger des politiques claires en matière d'égalité des chances et de diversité, et assurez-vous qu'elles sont bien communiquées et comprises par tous.

Recrutement diversifié : adopter des pratiques de recrutement qui favorisent la diversité, en veillant à ce que les offres d'emploi atteignent un large éventail de candidats.

Suivi et évaluation : mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer les progrès réalisés et ajuster les stratégies en conséquence.

Leadership engagé : s'assurer que la direction de l'entreprise est engagée et soutient activement les initiatives en faveur de l'égalité et de la diversité.

Partage des bonnes pratiques : participer à des réseaux ou des programmes qui permettent de partager des bonnes pratiques avec d'autres entreprises engagées dans des actions similaires

« Ne pas faire »

Éviter les approches superficielles : ne pas se contenter de mesures symboliques ou de façade. Les initiatives doivent être authentiques et intégrées dans la culture de l'entreprise.

Ne pas ignorer les biais inconscients : éviter de supposer que les biais inconscients n'existent pas dans votre organisation. Il est important de les reconnaître et de travailler activement à les réduire.

Ne pas négliger la communication : communiquer clairement vos politiques et initiatives en matière d'égalité et de diversité à tous les niveaux de l'organisation.

Éviter le manque de suivi : Ne pas mettre en place des initiatives sans prévoir de mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer leur efficacité.

Ne pas ignorer les retours d'expérience : ne pas négliger les retours d'expérience des employés. Ils peuvent fournir des informations précieuses pour améliorer les initiatives en cours.