

MISE EN PLACE D'UNE CHARTE DES DROITS DE L'HOMME CHEZ LUXSECURITY LUXEMBOURG SA

Company name : Luxsecurity

Activity sector : Autres activités de services

Company category : PME

Description of the action

Dans le cadre de notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, Luxsecurity Luxembourg SA a formalisé une Charte des Droits de l'Homme qui guide nos pratiques internes et nos relations professionnelles.

Affichée dans nos locaux et présentée à chaque nouvel embauché lors de son intégration, cette charte traduit concrètement nos valeurs : respect, dignité, égalité et responsabilité.

Nous garantissons à chacun un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination, d'intimidation ou de harcèlement. Nous promouvons l'égalité des chances, la liberté d'expression et un dialogue ouvert entre collaborateurs et direction. La protection des données personnelles et le respect de la vie privée font également partie intégrante de nos engagements.

Nous veillons à offrir des conditions de travail sûres et respectueuses de la santé de nos équipes. Toute forme de travail forcé ou de travail des enfants est strictement proscrite.

Au-delà de notre organisation interne, nous demandons à nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires d'adhérer aux mêmes principes.

Par cette démarche, Luxsecurity Luxembourg SA affirme sa volonté de faire vivre la diversité et le respect des droits fondamentaux au quotidien.

Context

Luxsecurity Luxembourg SA évolue dans un secteur exigeant, où la responsabilité, la rigueur et le respect des personnes sont essentiels. Avec une équipe composée de profils variés et intervenant dans des environnements professionnels diversifiés, il nous est apparu important de formaliser clairement nos engagements en matière de respect, d'égalité et de dignité.

Dans un contexte sociétal où les enjeux liés à la diversité, à la non-discrimination et au bien-être au travail prennent une importance croissante, nous avons souhaité structurer nos valeurs au travers d'une Charte des Droits de l'Homme. Cette démarche vise à renforcer notre culture d'entreprise, à prévenir les risques de discrimination et à garantir un cadre de travail respectueux pour l'ensemble de nos collaborateurs et partenaires.

Objectives

Formaliser et rendre visibles les engagements de l'entreprise en matière de respect des droits fondamentaux.

Garantir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et d'inégalités.

Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux principes de respect, de diversité et d'inclusion.

Intégrer ces engagements dans le processus d'intégration des nouveaux employés.

Renforcer la cohérence entre nos valeurs internes et nos relations avec nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants.

Contribuer à une culture d'entreprise responsable et inclusive.

Approach

La mise en place de la Charte des Droits de l'Homme s'est inscrite dans une volonté de formaliser les valeurs déjà présentes au sein de l'entreprise.

La direction a d'abord identifié les principes essentiels à affirmer : respect, non-discrimination, égalité des chances, liberté d'expression, protection des données et conditions de travail sûres. Ces engagements ont été structurés dans un document clair et accessible à tous.

La charte a ensuite été communiquée en interne, affichée dans les locaux et intégrée au processus d'accueil des nouveaux collaborateurs. Chaque nouvel embauché en prend connaissance lors de son intégration.

Nous avons également choisi d'étendre cet engagement à notre écosystème en invitant nos fournisseurs, sous-traitants et partenaires à adhérer aux mêmes principes.

Cette démarche vise à ancrer durablement une culture d'entreprise fondée sur le respect, la diversité et la responsabilité.

Impact

La mise en place de la Charte des Droits de l'Homme a permis de formaliser et de rendre visibles les engagements de l'entreprise en matière de respect, d'égalité et de non-discrimination.

En interne, cette démarche renforce la clarté des règles de comportement et contribue à maintenir un climat de travail respectueux et serein. L'intégration systématique de la charte dans le parcours des nouveaux collaborateurs favorise une culture commune dès l'embauche.

Elle constitue également un outil de prévention en matière de discrimination et de comportements inappropriés, en posant un cadre clair partagé par tous.

En externe, cette initiative renforce la cohérence entre nos valeurs et nos pratiques, et affirme notre positionnement en tant qu'entreprise responsable auprès de nos partenaires et clients.

« To do »

Formaliser les valeurs : rédiger une charte claire et accessible qui reflète les engagements en matière de respect, diversité et droits humains.

Communiquer largement : afficher la charte dans les locaux et la partager avec tous les collaborateurs, pour qu'elle soit visible et comprise.

Intégrer à l'accueil : présenter la charte lors de l'intégration des nouveaux employés afin de sensibiliser dès le départ.

Former et sensibiliser : rappeler régulièrement les principes de respect et non-discrimination à travers des réunions ou communications internes.

Impliquer les partenaires : inviter fournisseurs, sous-traitants et clients à adhérer aux mêmes principes pour étendre l'impact.

Relier à la culture d'entreprise : faire vivre la charte au quotidien, à travers le comportement des managers et la communication interne.

« Not to do »

Ne pas laisser la charte dans un tiroir : éviter de rédiger une charte qui n'est jamais communiquée ou affichée.

Ne pas l'imposer sans explication : ne pas se contenter de distribuer un document sans former ou expliquer son contenu aux collaborateurs.

Ne pas négliger l'intégration : ne pas oublier de présenter la charte aux nouveaux embauchés dès leur arrivée.

Ne pas limiter la charte à l'interne : éviter de ne considérer que les employés sans impliquer partenaires, fournisseurs et sous-traitants.

Ne pas ignorer le suivi : ne pas se contenter d'une charte écrite, sans s'assurer qu'elle est appliquée concrètement au quotidien.