

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

Company name : ATOZ TAX ADVISERS LUXEMBOURG

Activity sector : Activités financières et d'assurance

Company category : PME

Description of the action

Au sein d'ATOZ ce qui nous intéresse ce sont les compétences et non les origines.

Context

Depuis plus de 20 ans, ATOZ évolue à l'international, c'est pourquoi avoir une équipe diversifiée permet une meilleure représentation de notre clientèle.

Objectives

L'objectif est de répondre au mieux à une demande de plus en plus exigeante et diversifiée. En effet, il a été prouvé que travailler ensemble permet plus d'innovation et de créativité ainsi qu'une meilleure dynamique et productivité pour atteindre les objectifs donnés. De plus, le but est aussi de porter une attention particulière sur le respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances et de prendre les décisions de présélection de manière collégiale dans le processus de recrutement, garantissant ainsi une décision équilibrée, objective et conforme aux principes de diversité, d'équité et d'inclusion.

Approach

ATOZ s'engage à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion, conformément au Code du travail luxembourgeois et au principe de non-discrimination fondé notamment sur le sexe, l'âge, l'origine, la nationalité, le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou philosophiques.

Ainsi, nous recherchons des profils qui sont en adéquation avec nos valeurs, c'est-à-dire le respect, l'innovation, l'excellence, l'intégrité et l'esprit d'équipe. Notre équipe RH, s'occupe de rédiger des offres d'emploi en langage inclusif et non discriminant et de sélectionner les candidatures qui sont fondées exclusivement sur les compétences, qualifications et expériences professionnelles.

Impact

Aujourd'hui nous comptons, au sein de notre groupe (132 personnes), 56 hommes et 76 femmes avec 20 nationalités différentes et une moyenne d'âge de 34 ans.

« To do »

- Imposer une langue de communication (EX : au sein d'ATOZ, c'est l'anglais) afin que tous les collaborateurs puissent collaborer entre eux

- Proposer des cours de la langue d'entreprise pour les personnes ayant des difficultés
- Gérer les entretiens de manière équitable et respectueuse, en laissant chaque candidat s'exprimer
- Évaluer selon les mêmes critères objectifs que l'ensemble des candidatures

« Not to do »

- Ne pas stigmatiser
- Bannir toutes questions discriminatoires ou non pertinentes (âge, religion, situation familiale, orientation sexuelle, nationalité, etc.)