

# Diversity in L'Oréal - Because We Are All Worth It

萊雅的多樣性-因為我們都值得

萊雅 (L'Oréal) 是一家在多元化方面似乎做得很好的公司，這是一家受歡迎的法國化妝品組織，成立於 1909 年，在 130 個國家/地區擁有超過 86,000 名員工。

在 2018 年，湯姆森路透多元化和包容性指數以 77.25% 的得分將萊雅排名第八，該指數衡量了公司的多元化程度。萊雅 (L'Oréal) 公司的統計數據顯示，在 2019 年，女性員工中有 69% 為女性（高管級別的代表為 31%）。該公司通過其勞動力超過 1,100 名殘疾員工和代表 158 多個國家（地區）的員工基礎凸出了多種勞動力的招聘和維持多元化勞動力的方法。

那麼，它成功的關鍵是什麼呢？萊雅似乎將其對多元化的承諾中嵌入其價值觀，包括其在外部，通過他們參與的社區工作，以及內部，遍佈全球的員工。其多元化聲明表明，該公司致力於促進招聘更多女性擔任高階職位，它鼓勵不同社會和文化背景的人加入其員工團隊，並致力於增加殘疾員工的數量。

為了實現這一目標，萊雅在管理層的支持下在全球推出了許多措施，以幫助其在推動平等策略中做出承諾。例如，萊雅已在墨西哥實施了員工資源小組，以代表和掌握其 LGBTI 社區概述的最佳實踐，並在 2018 年，其員工參加了墨西哥城的“驕傲遊行”。萊雅墨西哥通過其“Free to Be”專案，正在促進使用積極的工作空間來實現性別多樣性。這鼓勵了 LGBTI 員工凝聚並感受到支持，儘管長期目標是朝著不再需要這些安全空間的整個組織的方向邁進。在德國，萊雅 (L'Oréal) 的 INTERNgration 項目是與該國政府和其他組織共同努力的結果，通過六個月的實習期，萊雅得以將 10 名年輕難民融入當地辦事處。在巴基斯坦，它為殘疾婦女提供了美容護理技能培訓，這有助於增加該行業的就業機會並為婦女建立事業。

在多元化戰略的最前線，萊雅在性別平等方面的工作得到認可，其一些子公司已獲得歐洲和國際性別平等標準 (GEEIS) 和性別平等經濟紅利 (EDGE) 的認證。他們與 GEEIS 的合作可確保人力資源政策為工作場所男女平等機會鋪平道路。在法國的專案還包括引入指導計劃，使員工能夠充當自願榜樣，在建立成功的女性職業生涯上提供建議。

此外，萊雅還與組織建立了 10 個外部合作夥伴關係，以展示其對平等與多樣性議程的承諾。這些通常包括萊雅在委員會和網絡上的代表，以影響有關影響

工作場所多樣性的重大問題的對話。作為歐洲殘疾人中心（DHub）的創始夥伴之一，它旨在影響政策制定者，以促進歐洲的包容性工作文化。它的許多品牌-Garnier, Urban Decay 和 Maybelline-支持組織致力於發展更加公正和可持續發展的世界。

萊雅深知，對多樣性的關注對於不斷變化的消費者文化至關重要。消費者更加了解自己購買的產品-產品代表什麼以及它們的來源。

Amin Rajan（阿敏·拉詹），就業領域橫跨歐洲的著名研究者，建議組織的貢獻者注意到多樣性問題歸因於市場日益全球化，並要求在工作人員小組中有代表才能實現全球支配地位。萊雅成功地實現創建一支由積極促進多樣性價值觀所支持的包羅萬象的團隊。