SENSIBILISER AUX THÉMATIQUES LGBT (LESBIEN, GAY, BISEXUEL, TRANSEXUEL) SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Company name practices : STATE STREET

Activity sector practices : Activités financières et d'assurance

Company category practices : Grande Entreprise

Description of the action practices

Lors de la Journée de la diversité au Luxembourg, le 12 mai 2016, nous avons introduit la sensibilisation aux LGBT sur notre lieu de travail en organisant une série d'événements tout au long de la journée :

- Un petit-déjeuner sur la diversité, comprenant la projection d'une vidéo d'une employée de State Street qui s'est révélée lesbienne lors d'une conférence TED - "Le danger de cacher qui vous êtes".
- Un lunch & learn interactif "LGBT - What's the Story", avec des faits et des chiffres, et des questions et réponses interactives
- Un discours de notre chef de pays luxembourgeois démontrant son engagement en faveur de l'inclusion des LGBT dans State Street Luxembourg et annonçant le lancement prévu de notre réseau PRIDE and Ally au Luxembourg
- Une table ronde modérée où des employés LGBT et un invité externe ont partagé leurs expériences personnelles

Cet événement d'une journée, qui visait à créer une base solide pour la sensibilisation aux LGBT, a été suivi par :

- Un atelier pilote de "lunch & learn" sur la diversité, destiné à un groupe diversifié de participants et axé sur l'exploration de l'inclusion des LGBT
- Lancement du réseau PRIDE et Ally de State Street Luxembourg le 30 septembre 2016, coïncidant avec le lancement du Global Ally Program (GAP) de State Street - nous avons eu l'honneur d'accueillir le Premier ministre luxembourgeois Xavier Bettel à cette occasion, ainsi que d'autres invités et intervenants extérieurs

Context practices

La création d'un environnement inclusif pour tous les employés - y compris les employés lesbiennes, gays, bisexuels et transsexuels - dans l'ensemble de notre entreprise fait partie intégrante de la stratégie globale d'inclusion et de diversité de State Street.

Approach practices

Chez State Street, nous pensons que la manière de promouvoir la diversité et l'inclusion est de la faire passer par les entreprises et de la lier à la stratégie de l'organisation en tant que partie intégrante de nos décisions et activités commerciales. En 2016, nous avons lancé le Conseil européen de la diversité, composé de hauts dirigeants de nos entreprises et sites européens. Le Conseil est responsable de la mise en œuvre d'une stratégie intégrée de diversité et d'inclusion, pilotée par les entreprises.

L'année dernière, le Conseil a mené des recherches approfondies basées sur des données afin de déterminer comment influencer la diversité dans chacun de nos six principaux sites, y compris au Luxembourg, plutôt que d'utiliser une approche "unique". Nous avons ainsi identifié les priorités en matière de diversité pour chaque site, l'équipe de direction locale étant chargée de faire avancer le plan d'action. L'accent que nous avons mis sur la sensibilisation des LGBT faisait partie des priorités pour le Luxembourg.

Objectives practices

L'objectif de State Street est de faire en sorte que chaque employé se sente valorisé, engagé et respecté sur son lieu de travail.

Impact practices

State Street s'engage à élargir le prisme de la diversité au-delà de la diversité des sexes, en se concentrant sur l'inclusion des LGBT sur le lieu de travail. Notre Global Ally Program vise à sensibiliser et à éduquer tous nos employés à propos de notre communauté LGBT. Nous voulons également nous assurer que nous soutenons nos employés LGBT et que nous créons un lieu de travail égalitaire. Pour ce faire, nous utilisons les moyens suivants :

- Inciter les employés à manifester un soutien visible au programme
- Éduquer les employés au moyen de matériel de formation et de sensibilisation
- Donner aux employés les moyens d'être les principaux moteurs de l'intégration des LGBT dans leurs fonctions quotidiennes.

« To do practices »

L'alignement d'une approche descendante avec le travail de nos réseaux d'employés est la clé du succès de notre programme de diversité et d'inclusion. Le leadership seul ne peut pas conduire à un changement de culture. Nous soutenons cette approche axée sur l'entreprise en travaillant constamment à la création et au développement de nos réseaux d'employés, et nous travaillons avec eux pour aligner leurs activités sur les défis et les priorités que nous avons identifiés. Nous pensons qu'une approche axée sur les entreprises et soutenue par les réseaux est pratique et durable pour l’avenir.

« Not to do practices »

- Ne sous-estimez pas le pouvoir de l'image de marque et d'une communication efficace et ciblée - deux éléments qui permettent de relier une initiative à la stratégie de l'entreprise et de la positionner de manière appropriée auprès du public cible.
- N'hésitez pas à aborder des sujets et des problèmes sur le lieu de travail qui peuvent être perçus comme "sensibles" ; trouvez des liens et des moyens de les rendre significatifs sur le lieu de travail pour dissiper les inquiétudes et les préjugés.