

IL GRUPPO RENAULT SIGLA LA CARTA DELL'ONU "FREE AND EQUAL"

In occasione della Giornata Mondiale contro l'Omofobia e la Transfobia, il 17 Maggio, il Gruppo Renault presenta gli impegni concreti assunti dall'azienda affinché scompaiano le disuguaglianze e le ingiustizie nei confronti delle persone LGBT+*.

La Carta dell'ONU "*Free&Equal*", firmata da Clotilde Delbos all'inizio del 2020, rispecchia i principi generali adottati dall'azienda. Uno dei primi risultati è la realizzazione di corsi di formazione sul management inclusivo; è ciò che ci vuole per continuare il cammino del Gruppo verso l'inclusione e l'equità, spiega François Roger, Direttore Risorse Umane, Prevenzione e Protezione dell'Immobiliare e Servizi Generali.

«Le decisioni delle aziende, a livello di risorse umane, investimenti, approvvigionamenti e persino di marketing, possono avere un impatto reale, a volte profondo, sui diritti umani.»
Zeid Ra'ad Al Hussein – Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani.

All'inizio del 2020, il Gruppo Renault ha siglato la Carta "*Free&Equal*" sviluppata dall'Alto Commissariato delle Nazioni Unite, che definisce 5 principi di condotta da adottare nelle aziende :

1. Rispetto dei diritti umani
2. Eliminazione della discriminazione
3. Sostegno ai dipendenti LGBT+ sul posto di lavoro
4. Astensione da qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei clienti, fornitori e distributori LGBT+
5. Impegno al rispetto dei diritti umani delle persone LGBT+ nelle aree dove hanno sede le aziende.

La firma, apposta da Clotilde Delbos, Direttore Generale ad interim di Renault S.A., impegna tutta l'azienda a dimostrare rispetto, integrità e uguaglianza nei confronti dei collaboratori e di tutti gli stakeholder LGBT+ del Gruppo. Sostenere la diversità e l'inclusione vuol dire lottare contro tutte le forme di discriminazione e consentire a tutti di essere sé stessi fino in fondo.



«Di recente, il Gruppo Renault ha siglato la Carta "Free & Equal" sostenuta dalle Nazioni Unite, che elenca un complesso di 5 norme di condotta da adottare nelle aziende. Si tratta di sostenere le persone LGBT+ sul posto di lavoro, di non discriminare i clienti, ma anche gli utenti, i fornitori e i distributori LGBT+ e di prendere posizione a favore delle persone LGBT+ nei mercati in cui operiamo. Questa firma è stata apposta a riprova della nostra incrollabile volontà di dimostrare rispetto,

integrità ed uguaglianza nei confronti dei/delle nostri/e dipendenti e partner LGBT+. Le aziende hanno un ruolo chiave da svolgere a livello di diversità ed inclusione, sia al proprio interno che all'esterno, con tutti gli stakeholder.

Questa iniziativa si aggiunge a tante altre azioni intraprese dal Gruppo per sostenere e rafforzare la diversità e l'inclusione, attraverso la nostra governance, i processi di assunzione e promozione, la formazione dei manager e le iniziative collettive portate avanti dai/dalle nostri/e collaboratori/trici.

L'intranet del Gruppo We'R OutStanDinG, che riunisce i/le dipendenti LGBT+ e i/le loro alleati/e, è di fondamentale importanza all'interno dell'azienda. Ci tengo a congratularmi con loro per le azioni che intraprendono e che consentono di creare un ambiente professionale in cui ognuno/a può integrarsi, trovare il proprio posto, realizzarsi ed essere sé stesso/a fino in fondo.» François Roger, Direttore Risorse Umane, Prevenzione e Protezione dell'Immobiliare e Servizi Generali del Gruppo Renault.

Questo impegno mondiale a livello di inclusione e diversità si traduce internamente nei principi di seguito riportati, che sono in corso di adattamento e sviluppo all'interno dell'azienda.

Come datore di lavoro, il Gruppo Renault crea le condizioni affinché ognuno possa contribuire con la propria passione, dare il meglio di sé e realizzarsi, continuando ad essere sé stesso. Noi siamo quelli che osano e si prendono cura dei propri collaboratori. Traiamo forza dalla nostra diversità e vogliamo promuovere un luogo di lavoro che rifletta la diversità della comunità di cui siamo al servizio, dove tutti si sentano inclusi, rispettati e valorizzati.

Ci siamo impegnati a fare in modo che i nostri comportamenti e il nostro stato d'animo contribuiscano al mantenimento di una cultura inclusiva.

Ci prefiggiamo i seguenti obiettivi:

- Incentivare tutti a promuovere la diversità e l'inclusione
- Proporre un ambiente di lavoro inclusivo, privo di qualsiasi forma di discriminazione
- Valutare le nostre performance a livello di diversità e inclusione

ACCOMPAGNARE IL CAMBIAMENTO CON UNA FORMAZIONE SUL MANAGEMENT INCLUSIVO

Sotto l'impulso della rete di dipendenti LGBT+ ed alleati, We'R OutStandInG, la Direzione Risorse Umane Francia ha promosso una formazione "pilota" sul management inclusivo che è stata lanciata a Dicembre 2019.

Fabienne Schaffhauser, Responsabile del Dipartimento Formazione, e Valérie Hallouin, allora responsabile della Formazione Management e Leader della rete, si sono affidate ad esperti di inclusione aziendale per la sua realizzazione. Nel frattempo, Sylvie Dugenest, Project Manager, ed Anne-Sophie Belloc, Capo Progetto HR Academy, hanno creato un incubatore all'interno del Gruppo Renault per lavorare sui pregiudizi e sugli stereotipi nell'azienda.

QUALI SONO LE ORIGINI DI QUESTA FORMAZIONE?



«Questa formazione è nata da una volontà condivisa: fare in modo che la funzione HR diventasse protagonista dell'inclusione, svolgesse un ruolo di influencer sui collaboratori e li aiutasse a prendere consapevolezza dei propri stereotipi e dei loro impatti. È nata anche da una constatazione: molti corsi di formazione di tipo "business" accessibili ai collaboratori del Gruppo sviluppano competenze trasversali tramite moduli digitali come "l'internazionalità", la "multiculturalità", ecc.

ma pochi si occupano approfonditamente di inclusione.»

Valérie Hallouin, ex Capo Prodotto Formazione Management

COME SENSIBILIZZARSI SUI TEMI DELLA DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE E IN CHE MODO QUESTA FORMAZIONE È DIVERSA DALLE ALTRE?



«Sensibilizzare i collaboratori con azioni di formazione consente a tutti di ascoltare meglio, capirsi e realizzare gruppi collettivi più dinamici. Così si evitano le frustrazioni e si promuovono l'impegno e la motivazione. Nel Gruppo Renault, è già possibile sensibilizzarsi al tema della diversità tramite un "serious game", in formato digitale, dei moduli sulla diversità e l'accesso a conferenze di esperti come quella tenuta da Pete Stone, uno dei più rinomati esperti in Francia sui temi della Diversità e

dell'Inclusione.

La nostra nuova formazione sull'inclusione è un pò diversa e si prefigge lo scopo di arricchire questo percorso, concentrandosi su due parole chiave: interazione e adattamento. Si tratta di una formazione che si svolge in aula in due momenti, che lascia spazio alla riflessione tra ogni sessione; affronta in modo approfondito il tema dell'inclusione mediante un concept molto aperto per analizzare le pratiche dei manager e condividere esempi di vita vissuta "sul campo".

Una sessione si è già svolta con due eventi a Dicembre 2019 e Gennaio 2020 ed è stata accolta molto favorevolmente dai manager, in quanto risponde alle loro problematiche con role playing molto concreti.»

Fabienne Schaffhauser, Capo Dipartimento Formazione.

QUALI SONO LE PROSPETTIVE DI SVILUPPO?



«La Carta dell'ONU a cui aderiamo è internazionale. La nostra ambizione è che questa formazione possa risultare utile a tutti i collaboratori, in quanto vogliamo che contribuisca alla trasformazione del Gruppo nel suo complesso.

Desideriamo, comunque, che ogni Paese possa adattarla alle sue specificità locali e al suo grado di maturità sull'argomento. Ogni Paese potrà trarre ispirazione dal suo spirito e capitolato per costruire, con i propri esperti e formatori locali, il dispositivo più adatto alla realtà del territorio.»



**LGBT+*: I termini “lesbiche”, “gay”, “bisessuali” stanno ad indicare gli individui che sono attratti da persone dello stesso sesso; il termine “transessuale” si riferisce agli individui la cui identità di genere non corrisponde al sesso di cui sono stati dotati alla nascita mentre il termine “intersessuato” designa chi presenta caratteristiche sessuali che non corrispondono alla concezione binaria di corpo maschile e femminile.*

Contatto stampa Gruppo Renault Italia:

Paola Rèpaci—Electric Vehicles & Corporate Communication Manager

paola.repaci@renault.it Cell: +39 335 1254592

Tel.+39 06 4156965

Siti web: <https://it.media.groupe.renault.com>; www.renault.it;

Seguici su Twitter: @renaultitalia