

CARTILHA DIVERSIDADE & INCLUSÃO



RENAULT

Nosso compromisso com a Diversidade & Inclusão

O tema diversidade e inclusão é uma realidade na Renault do Brasil há 20 anos, quando o Renault Group aderiu ao Pacto Global da ONU, com a implementação dos dez princípios, que se aplicam a todas as unidades no mundo.

Aqui no Brasil, nós temos orgulho de dizer que fomos a primeira montadora da América Latina a aderir, em 2015, aos WEPs (Women's Empowerment Principles- ONU), os princípios de empoderamento feminino.

Em 2020, fomos novamente a primeira montadora a aderir ao Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+ e, em 2021 nos tornamos signatários da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial e do Movimento Mulher 360.

Estes compromissos demonstram a **consistência da nossa atuação** e a

nossa **abertura para aprender e evoluir** constantemente quando o assunto é diversidade e inclusão. Na Renault do Brasil, queremos ser um local de trabalho que reflete a comunidade diversificada que servimos, no qual todos se sintam **incluídos, respeitados e valorizados**.

Somos uma **empresa humana e responsável**. Acreditamos que a diversidade e inclusão geram mais **criatividade e inovação**.

Esta cartilha é um convite para todos os colaboradores, fornecedores e concessionários da Renault refletirem sobre estes importantes temas, e colocarem em prática os comportamentos adequados para garantir um ambiente de trabalho com segurança psicológica, livre de preconceitos e discriminação.



Ricardo Gondo
Presidente
Renault do Brasil





Diversidade & Inclusão na Renault do Brasil, uma jornada que iniciamos há mais de 20 anos

UMA BASE SÓLIDA



Pacto Global da ONU
Adesão do Renault Group em 2001



WEPS
1ª montadora a aderir na América Latina em 2015



FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+

Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+
1ª montadora a aderir no Brasil em 2020



Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial
1ª montadora a aderir no Brasil em 2021

GRUPOS DE AFINIDADE



Novembro, 2010



Julho, 2020



Dezembro, 2020



Janeiro, 2021



Mai, 2021

O que é Diversidade e Inclusão (D&I)?

Pessoas de diversos gêneros, origens sociais, percursos acadêmicos e profissionais, idades, origem étnica, orientações sexuais e com deficiência.

D&I: UMA PREOCUPAÇÃO SOCIAL

Cada vez mais importante para colaboradores e clientes, o compromisso da empresa com o tema é hoje um grande investimento na reputação do Grupo.

D&I: UMA PREOCUPAÇÃO COMERCIAL

D&I é a forma mais eficiente de diversificar experiência, conhecimento e know-how. Ao diversificar os perfis de nossos colaboradores, maximizamos nossa capacidade de desafiar nossas propostas e torná-las mais eficientes e competitivas.

D&I NO RENAULT GROUP

Respeito e equidade de oportunidades como base da nossa estratégia.

Uma política proativa de representação da diversidade, em particular de gênero, aliada a uma ambiciosa estratégia de inclusão para proporcionar uma empresa mais atrativa e inovadora.



GÊNERO



RENAULT

A linha do tempo da diversidade de gênero no Brasil



1827

Meninas são liberadas para frequentar **escolas**.

1879

Mulheres são autorizadas a frequentar **cursos de nível superior**.

1932

Mulheres conquistam o **direito ao voto** no Brasil e as primeiras mulheres **conquistaram a CNH** para dirigir no país.

1988

Constituição brasileira passa a reconhecer as **mulheres como iguais** aos homens.

2006

Entrou em vigor a Lei 11.340 (Lei Maria da Penha) que **combate as violências física, psicológica e financeira** contra as mulheres.

2018

Com a Lei nº 13.718/2018 o **assédio** passa a ser considerado **crime no Brasil**.



O grupo de equidade de gênero da Renault do Brasil realiza ações afirmativas para:

DESENVOLVER

as mulheres

PROMOVER

o aumento no número de colaboradoras

AUMENTAR

o número de mulheres em posições de liderança



+12 anos de atuação

3x

Ouro no Prêmio WEPS, promovido pela ONU no Brasil

As bases para equidade de gênero estão definidas nos sete princípios de empoderamento feminino publicados pela ONU:

1

Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero.

2

Tratar todos os homens e mulheres de forma justa no trabalho - respeitar e apoiar os direitos humanos e a não discriminação.

3

Garantir a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os trabalhadores e trabalhadoras.

4

Promover a educação, a formação e o desenvolvimento profissional das mulheres.

5

Implementar o desenvolvimento empresarial e as práticas da cadeia de suprimentos e de marketing que empoderam as mulheres.

6

Promover a igualdade através de iniciativas e defesa comunitária.

7

Mediar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero.



Você sabia que a Renault do Brasil foi a primeira montadora da América Latina a, em 2015, aderir aos WEPs?

Dicas práticas para incorporar ao dia a dia



1

SORORIDADE

Pratique empatia e solidariedade combatendo a rivalidade entre mulheres.

2

AGUARDE A SUA VEZ

Quando uma mulher estiver falando, dê espaço para que ela conclua o que tem a dizer, sem interromper.

3

CUIDADO COM AS PALAVRAS

Elimine do vocabulário expressões como: "O que ela quis dizer foi...", "Ela está falando assim porque está de TPM...", "Tinha que ser mulher", "Ela deve estar louca".

4

NÃO É NÃO

Respeite a opinião e a postura de uma mulher quando ela diz "Não!".

5

FIQUE LIGADO (A)!

Os conhecimentos sobre diversidade e inclusão se atualizam a cada dia. Para ficar sempre por dentro, consulte os sites:

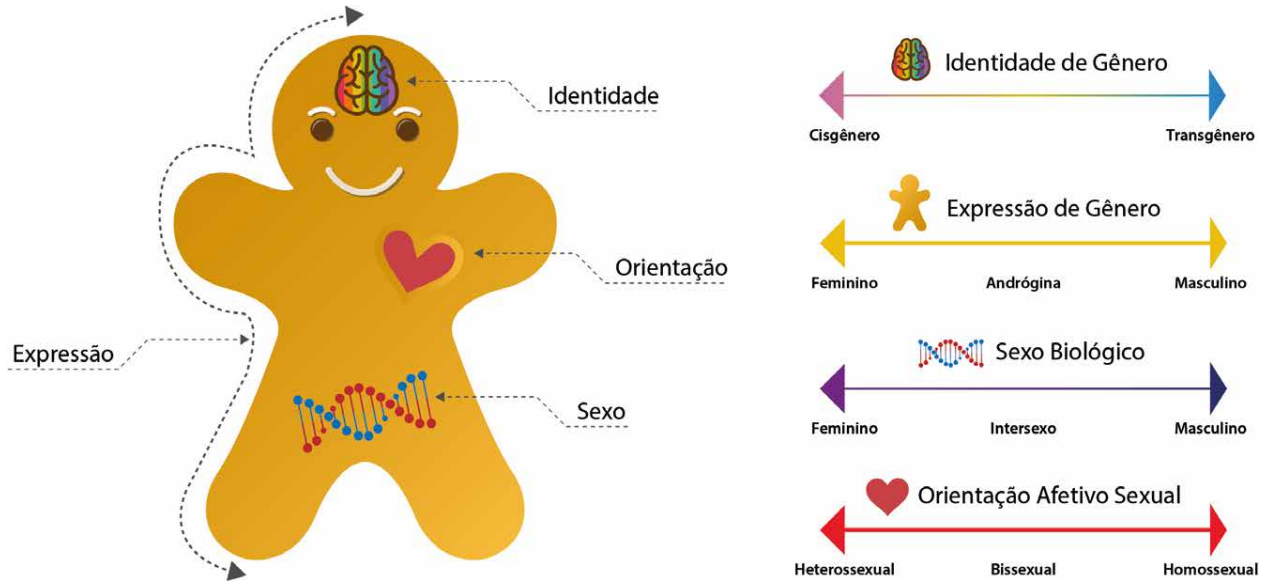
www.onumulheres.org.br

movimentomulher360.com.br

LGBTQIA+



É preciso entender que ser LGBTQIA+ não é uma opção, é um instinto biológico, humano e involuntário de cada um. Por isso, o termo correto é orientação sexual.



Gay
Lésbica
Bissexual
Transsexual
Transgênero
Queer
 Não binário
Intersexual
Assexual
+ Outras identidades

Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+



FÓRUM DE
EMPRESAS
E DIREITOS
LGBTI+

A Renault do Brasil é signatária do Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+, formado por empresas engajadas no respeito aos direitos humanos de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e pessoas intersexuais (LGBTI+), que rejeitam práticas de discriminação e suas implicações para os negócios e para a sociedade.

A Renault está comprometida em atuar para desenvolver os dez compromissos previstos pelo Fórum:

1	Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito e a promoção dos direitos LGBTQIA+.	6	Promover o respeito aos direitos LGBTQIA+ na comunicação e marketing.
2	Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBTQIA+.	7	Promover o respeito aos direitos LGBTQIA+ no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
3	Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBTQIA+.	8	Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBTQIA+.
4	Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBTQIA+.	9	Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBTQIA+ na cadeia de valor.
5	Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBTQIA+.	10	Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBTQIA+ na comunidade.

www.forumempresaslgbt.com



O grupo nasceu em julho de 2020 e tem como objetivo desenvolver ações de conscientização para garantir um ambiente seguro e livre de preconceitos de gênero e orientação sexual.

DICAS PRÁTICAS PARA INCORPORAR AO DIA A DIA

1

NÃO TEM GRAÇA!

Não incentivar "brincadeiras e piadas" sobre pessoas LGBTQIA+.

4

RESPEITO EM 1º LUGAR

"Mas você é o homem ou a mulher do casal?" – esse tipo de pergunta não agrega valor e é invasiva.

2

NÃO É SOBRE VOCÊ

Não tire alguém do armário sem a permissão da pessoa!
O ato de se assumir LGBTQIA+ é pessoal e deve ser respeitado por todos.

5

"TUDO BEM SER GAY, MAS NÃO PRECISA BEIJAR NA RUA!"

As pessoas heterossexuais se beijam nas ruas, festas e em locais públicos. Por que as pessoas LGBTQIA+ não podem? Se te incomoda ver dois casais do mesmo sexo se beijando, o problema pode ser você. Pense nisso!

3

NÃO JULGUE A APARÊNCIA

Não diga "nem parece ser gay", afinal não existe um manual de como ser LGBTQIA+ e há muitas maneiras de expressar a própria personalidade.

RAÇA E ETNIAS



RENAULT

Raça e etnias

O Brasil é um país diverso, especialmente em termos étnico-raciais:

COR / RAÇA

preta, parda, indígena, branca e amarela, de acordo com a classificação utilizada pelo IBGE.

ETNIA

construção cultural de determinada comunidade. Características como religião, língua e história são pontos de diferenciação entre etnias.

Dados estatísticos do Brasil

No Brasil, existe uma relação direta entre cor e pobreza. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) **54,9% da população brasileira é composta por pretos e pardos**. Apesar de serem maioria no país, os índices do Banco Mundial mostram que os **pretos e pardos têm 2,4 vezes mais probabilidade que os brancos de viver em situação de pobreza crônica**, dado que se agrava considerando também o gênero.



Para o IBGE, negros representam o somatório de pretos e pardos.

Fonte: Nexo Políticas Públicas

Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial



A Renault do Brasil foi a primeira montadora no país a se tornar membro signatário da Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, um movimento criado em 2015, formado por empresas e instituições comprometidas com a **promoção da inclusão racial e a superação do racismo.**

Dez compromissos com a Promoção da Igualdade Racial:

1	Comprometer-se – presidência e executivos – com o respeito à promoção da igualdade racial.	6	Promover o respeito à diversidade racial na comunicação e marketing.
2	Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo a todas as pessoas.	7	Promover o respeito a todas as pessoas no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
3	Promover ambiente respeitoso, seguro e saudável para todas as pessoas.	8	Promover ações de desenvolvimento profissional para se alcançar a igualdade racial no acesso a oportunidades de trabalho e renda.
4	Sensibilizar e educar para o respeito e a promoção da diversidade racial.	9	Promover o desenvolvimento econômico e social na cadeia de valor dos segmentos étnico-raciais em situação de vulnerabilidade e exclusão na cadeia de valor.
5	Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade sobre diversidade racial.	10	Promover e apoiar ações em prol da igualdade racial no relacionamento com a comunidade.

O grupo tem como objetivo desenvolver projetos que buscam conscientizar e garantir um ambiente seguro e livre de preconceito e discriminação racial ou de etnia para todos os colaboradores da Renault.



Repensando seu vocabulário do dia a dia

1

A COISA TÁ PRETA

Associa "preto" como uma situação ruim. Substitua por "a coisa tá difícil".

5

TRABALHO DE PRETO

O termo carrega preconceito, pois relaciona pessoas negras à preguiça e incapacidade. Substitua por "trabalho errado".

2

A DAR COM PAU

Tem origem no costume de alimentar os escravizados à força com uma colher de pau grande. Substitua por "muito" ou "bastante".

6

CRIADO-MUDO

O nome dado a este móvel faz referência aos criados (escravizados) que seguravam objetos para seus senhores e não podiam falar. Substitua por "mesa de cabeceira".

3

CABELO RUIM, CABELO BOMBRIL E CABELO DURO

Termos racistas que depreciam o cabelo afrodescendente. Substituir por "cabelo cacheado", "crespo" e "afro".

7

DOMÉSTICA

Eram as mulheres negras que trabalhavam em casa de famílias brancas e eram consideradas domesticadas. Substitua por "empregada" ou "funcionária".

4

COR DE PELE

Não existe apenas uma cor de pele. Substitua por "rosa-claro" ou "bege" a depender da preferência.

8

DENEGRIR

Significa "tornar negro". Substitua por "difamar".

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



RENAULT

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza **física, psicossocial, intelectual ou sensorial**, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Conheça os tipos de deficiências

AUDIÇÃO



Redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons em diferentes graus de intensidade. Abrange a baixa audição, em diversos níveis, e a surdez total.

A pessoa surda é aquela que, além da perda auditiva, possui uma identidade, uma cultura e uma língua própria, a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) formando uma comunidade.

VISÃO



Redução ou ausência total da visão, podendo ser baixa visão, em diversos níveis, ou cegueira.

FÍSICA



Alterações completas ou parciais de um ou mais segmentos do corpo que geram o comprometimento da mobilidade e da coordenação geral, podendo também afetar a fala em diferentes graus.

INTELECTUAL



Capacidade significativamente reduzida de compreender informações novas ou complexas, e de aprender e aplicar novas habilidades (comunicação, habilidades sociais, habilidades acadêmicas, vida familiar e autonomia).

PSICOSSOCIAL



Transtornos psíquicos associados a quadros de depressão, síndrome do pânico, esquizofrenia, transtornos de personalidade, transtornos globais do desenvolvimento (espectro do autismo, síndrome de Williams, síndrome de Rett, síndrome de Asperger), etc.

Existe ainda a **deficiência múltipla**, quando há mais de um tipo de deficiência na mesma pessoa; e a **sensorial**, relacionada aos sentidos da audição e visão.



O grupo desenvolve ações que visam conscientizar e assegurar um ambiente de trabalho propício, acolhedor e inovador para todos os colaboradores com deficiência.

Renault
Group
**Instituto
Brasil**

UNILEHU Universidade Livre para a Eficiência Humana

Fundada em 2004, a Unilehu tem como objetivo promover a diversidade e a inclusão, por meio de ações de integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A Renault do Brasil, por meio do Instituto Renault, é uma das fundadoras da Unilehu.



Ampla conjunto de ações voltadas a atender o público-alvo na busca por alternativas de inclusão com foco no mercado de trabalho.



Escola de capacitação profissional voltada para a geração de renda nas áreas de costura, estamparia e artesanato com um atelier de produção.

www.unilehu.org.br

Dicas práticas para incorporar ao dia a dia



 **ACCESS**
@RENAULT

1

ATENÇÃO!

Ao se referir às pessoas com deficiência, não utilize a palavra “especial”.

2

NA DÚVIDA, PERGUNTE!

Fazer algo pela pessoa com deficiência sem antes questionar se a ajuda é necessária não é legal, Pergunte antes se a pessoa precisa de ajuda.

3

DIGA NÃO AO CAPACITISMO!

Não seja superprotetor(a) com a pessoa com deficiência, ela é autônoma para tomar suas próprias decisões e assumir responsabilidades dos seus atos.

4

“NÃO TENHO BRAÇO PRA FAZER”

Usar essa expressão para sinalizar que não há recursos para fazer uma determinada atividade ou entrega é discriminatório. Substitua por “Preciso de mais tempo” ou “Preciso de mais recursos”.

5

PARA FAZER O CERTO

Não fale alto com pessoas com deficiência visual ou física, pois elas não são surdas.

6

DICAS DE COMUNICAÇÃO

Não chame a pessoa com deficiência auditiva de “surda muda”, pois grande parte dos surdos não são mudos, simplesmente não aprenderam a falar. Para se comunicar com a pessoa surda, leitura labial e gestos são eficientes, além de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais).

GERAÇÕES



RENAULT

Cada geração tem uma característica, seja na forma de aprender novas coisas, lidar com a tecnologia, ou portar-se frente a uma mesma situação.

E como em qualquer outra circunstância, o respeito às diferenças é essencial.



1940

1961

1981

1996

2010

Baby Boomers
82 - 60 anos

Geração X
61 - 42 anos

Geração Y
41 - 27 anos

Geração Z
26 - 13 anos

Geração Alpha
12 anos ou menos

Por que é importante falar sobre gerações no ambiente de trabalho?

+ 50 ANOS

quebra de barreiras relacionadas à idade, considerando as taxas de envelhecimento da população no Brasil.

+ JOVENS

desafio pela conquista do primeiro emprego e inclusão no mercado de trabalho.

GENERATIONS @RENAULT

Criado em 2021, o grupo busca criar condições para que todos os colaboradores se sintam respeitados e incluídos **independentemente da sua idade.**

O projeto tem como objetivo combater o ageísmo (discriminação pela idade), bem como **conciliar e integrar os temas relacionados às multigerações,** implementando processos e políticas revisadas e adequadas a todas as idades.

1

ELE(A) NÃO PARECE SER GESTOR(A)/ELE(A) AINDA É ANALISTA

Não é necessário ter determinada aparência, nem "certa" idade para ocupar uma função. Cada pessoa tem seu tempo e plano de carreira, isso precisa ser respeitado.

2

DESCULPA PERGUNTAR, MAS QUANTOS ANOS VOCÊ TEM?

Não precisa pedir desculpa por perguntar a idade de alguém. O preconceito está implícito na ideia de achar que envelhecer não é digno ou natural, logo não pode ser revelado.

3

ELE(A) NÃO ENTENDE DESSAS COISAS POIS JÁ ESTÁ VELHO(A)

Não há idade específica para se interessar e entender mais sobre determinadas atividades e/ou assuntos.

4

VOCÊ NÃO APARENTA A IDADE QUE TEM

Dito dessa maneira, faz parecer que ter a idade que se tem é feio ou errado. Em vez disso, elogie objetivamente a pessoa, destacando algo nela que lhe chamou a atenção.

5

TINHA QUE SER O ESTAGIÁRIO(A)/A CULPA É DO(A) ESTAGIÁRIO(A)

O estágio tem a função de formação profissional, portanto é um período de aprendizado e transição. Quando o(a) estagiário(a) é repreendido(a) com "brincadeiras", tende a se inibir e não contribuir com suas ideias e soluções.

Canal de Ouvidoria

Na Renault do Brasil acreditamos que a diversidade é uma força que melhora o potencial de trabalho e a qualidade dos nossos produtos. Por isso, nos dedicamos todos os dias a criar um ambiente de trabalho que reflete a comunidade em que vivemos, onde todos se sentem incluídos, respeitados e valorizados.

O Canal de Ouvidoria auxilia nossos colaboradores, estagiários, terceiros, fornecedores, concessionários e todos os outros que se relacionam com a Renault do Brasil a reportarem irregularidades ou comportamentos considerados não éticos e inadequados, que violem as condutas descritas em nosso Código de Ética ou outras regulamentações.



<https://report.whistleb.com/pt/renaultbrazil>

0800-591-2078 - Código: 1138

Os relatos recebidos são tratados de maneira ANÔNIMA, SEGURA E CONFIDENCIAL!



CARTILHA DIVERSIDADE & INCLUSÃO



RENAULT

- Versão 1.0 da Cartilha de Diversidade & Inclusão da Renault do Brasil, disponível nos canais de comunicação interna e no Site da Renault do Brasil.
- Antes de compartilhar, certifique-se de que está consultando a versão mais atualizada do documento.

Agosto de 2022