



## Im europäischen Monat der Vielfalt bestätigt Automobili Lamborghini sein Engagement für Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung mit innovativen Programmen

*Sant'Agata Bolognese, 4. Mai 2021* - Im europäischen Monat der Vielfalt, der von der Europäischen Union gefördert wird, bestätigt und erneuert Automobili Lamborghini sein Engagement für Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung. Seit Jahren verfolgt das Unternehmen mit Sitz in Sant'Agata Bolognese eine **Reihe innovativer Programme** mit dem Ziel, eine zunehmend inklusive Unternehmenskultur zu schaffen, die sich darauf konzentriert, die Suche nach individuellem Sinn mit der umfassenderen Suche nach kollektivem Sinn in Einklang zu bringen und durch einen ethischen und über die Zeit nachhaltigen Geschäftsansatz zur Schaffung und Teilung von Werten beizutragen.

Umberto Tossini, Chief Human Capital Officer von Automobili Lamborghini, erklärt: „*Wir stehen an der Seite der Europäischen Union, um Stereotypen zu bekämpfen und eine Kultur zu fördern, die der Selbstdarstellung den richtigen Raum gibt. Automobili Lamborghini entwickelt seit Jahren Initiativen und Programme, die in voller Wertschätzung der Zentralität seiner Mitarbeiter die Unternehmenskultur immer inklusiver gestalten. Eine Strategie, die auf der Überzeugung basiert, dass Vielfalt Reichtum ist: ein Reichtum, der aus dem Zusammentreffen unterschiedlicher Perspektiven und Zuständigkeiten entsteht, die für das Unternehmen und seine Mitarbeiter einen einzigartigen Wert hervorbringen können.*“

### Diversität in Bezug auf das Geschlecht bei Automobili Lamborghini



Im Laufe der Jahre hat das Unternehmen mit Sitz in Sant'Agata Bolognese das Wachstum der Frauenpräsenz gefördert, indem es hochqualifizierte weibliche Fachkräfte einstellte, insbesondere mit einem Background in MINT-Studien: Viele von ihnen haben bedeutende Führungsrollen und leiten Teams, die traditionell von Männern dominiert werden. Lamborghini verifiziert auch ab 2018



## Media Information

vor Ort die gleiche Vergütung zwischen weiblichen und männlichen Mitarbeitern mit gleichen Berufsabschlüssen und Aufgaben.

Apropos Geschlechterdiversität: **Lamborghini ist Mitglied des Capo D Networks**, einer von der Großstadt Bologna geförderten Gemeinschaft von Unternehmen für Chancengleichheit, die eine Reihe von Großunternehmen in der Region vereint. Dieses Netzwerk zielt darauf ab, ein einheitliches System unter den Mitgliedsunternehmen zu schaffen und verfolgt die strategischen Ziele der Umsetzung von Unternehmenspolitiken zur Unterstützung der Chancengleichheit, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und des Kampfes gegen Diskriminierung, indem es sich in den Schulen der Region für den Kampf gegen Geschlechterstereotypen von Kindheit an einsetzt.

Auf dem Foto ist Erika Puccetti, Aventador Fließbandvorarbeiterin, zu sehen: *„Eine weibliche Abteilungsleiterin in der Fertigung zu sein, ist nicht einfach, besonders in einem männerdominierten Team. Es sind viel mehr Anstrengungen erforderlich, um glaubwürdig zu sein und Autorität zu haben. Es gibt eine Tendenz zu denken, dass man, nur weil man eine Frau ist, nicht geeignet ist, bestimmte technische Zusammenhänge zu verstehen. Ich habe schon immer Herausforderungen geliebt! Ich bin froh, dass ein Unternehmen wie Lamborghini sich entschieden hat, in Frauen in der Produktion zu investieren. In meinem Büro gibt es zum Beispiel zwei weibliche und zwei männliche Abteilungsleiter. Außerdem schätze ich mich sehr glücklich, denn obwohl ich die erste weibliche Abteilungsleiterin bei der Aventador-Linie bin, habe ich ein Team gefunden, das mich unterstützt und mir hilft, persönlich und beruflich zu wachsen.“*

### **Gleichstellung der Eltern: der Fokus auf frischgebackene Mütter und Väter.**



Automobili Lamborghini widmet dem Thema Elternschaft große Aufmerksamkeit und bietet ein Schwerpunktprogramm mit zahlreichen Initiativen an. Der **Schutz beginnt mit dem Mutterschaftsurlaub**: In Italien ist ein Zeitraum für den obligatorischen Mutterschaftsurlaub von fünf Monaten vorgesehen, der zu 100 % von der Sozialversicherungsanstalt bezahlt wird, und einen anschließenden Zeitraum für einen optionalen Urlaub von sechs Monaten, der zu 30 % bezahlt wird. Auf dieser Grundlage hat Lamborghini beschlossen, gemeinsam mit den Gewerkschaftsvertretern zu intervenieren und die Gleichstellung der Eltern mit einer weiteren

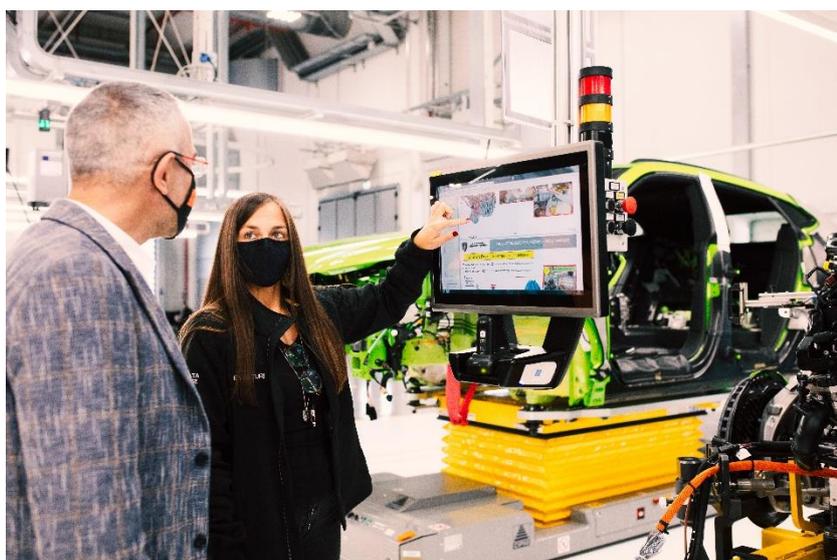


## Media Information

Erhöhung auf 30 % der finanziellen Integration für die ersten sechs Monate des optionalen Urlaubs zu fördern, die auf 40 % ansteigt, sofern der andere Elternteil einen Zeitraum von mindestens 15 Tagen hintereinander des gleichen Urlaubs genutzt hat. Für frischgebackene Mütter, die in den Beruf zurückkehren, werden Kurse für **Mütter-Coaching**, Vereinbarungen mit Kinderkrippen und Sommerzentren sowie bezahlter Urlaub angeboten. Um eine Kultur der Gleichstellung auch innerhalb der Familie zu fördern, hat Lamborghini ein in seiner Art einzigartiges Projekt entwickelt: das **Väter-Coaching**. Die Initiative zielt auf freiwilliger Basis darauf ab, frischgebackene Väter während der einzigartigen und zugleich komplexen Erfahrung der Elternschaft durch eine Reihe von Einzelsitzungen mit einem professionellen Coach zu unterstützen. Der Kurs zielt darauf ab, die Figur des frischgebackenen Vaters in einem wichtigen und absolut neuen Moment im Leben der Familie zu stärken. Durch Dialog und Reflexion wird der Schwerpunkt auf den inneren Aspekt der Person gelegt, mit der Erkundung ihrer Bedürfnisse und in der Folge der Verhaltensweisen, die aus oft verborgenen oder unerkannten Emotionen entstehen. Der Kurs ist auf freiwilliger Basis und nicht durch betriebliche Erfordernisse bedingt. Jede Sitzung dauert eine Stunde und ist in vier oder sechs Basissitzungen während der Arbeitszeit aufgeteilt.

Wir haben den frischgebackenen Vater Nicola Giganti, Kohlefaser, Formen&Reparatur Vorarbeiter, mit einbezogen, der erzählt: *„Manchmal ist es schwer, Arbeit und Privatleben unter einen Hut zu bringen, aber man muss den Dingen die richtige Priorität einräumen, indem man sich immer für beide Seiten einsetzt. Ich habe in der Dienstleistung des Väter-Coachings eine großartige Möglichkeit der Unterstützung gefunden und ich lerne langsam, Ich habe in der Dienstleistung des Väter-Coachings eine großartige Möglichkeit der Unterstützung gefunden und ich lerne langsam, die Bedürfnisse und das Verhalten des Kindes besser zu verstehen und zu interpretieren und geduldiger zu sein.“*

## Generationenvielfalt





## Media Information

Lamborghini möchte die richtigen Prozesse in der Art und Weise, wie man heute ein Unternehmen führt, auslösen, soziale Werte bewahren und den Generationen von heute und denen von morgen eine bessere Zukunft bieten, indem es das menschliche und berufliche Wachstum jedes Einzelnen unterstützt. Die Unterstützung von Vielfalt und Inklusion umfasst auch Projekte, die darauf abzielen, die Generationslücke im Unternehmen zu verringern, wo mehr als **50 % aus Millennials und der Generation Z bestehen**. Automobili Lamborghini hat zusätzlich zu den Up-Skilling- und Re-Skilling-Aktivitäten ein **Reverse-Mentoring-Projekt** ins Leben gerufen, um den transversale Wissenstransfer zwischen Junior-Mitarbeitern und Senior-Fachkräften mit im Hinblick auf eine kontinuierliche Verbesserung der Fähigkeiten und der Inklusion von Neulingen anzuregen.

Das Unternehmen hat außerdem ein Gewerkschaftsabkommen zur Förderung des Generationswechsels unterzeichnet.

Diese Vereinbarung hatte das Ziel, die Erfahrung von Mitarbeitern, die kurz vor dem Ruhestand stehen, in Synergie mit den geltenden Gesetzen zu verbessern und den Zugang möglichst vieler junger Menschen mit neuen Zuständigkeiten und beruflichen Profilen zu ermöglichen.

Wir wollten Antonio Aurucci, Leiter der Urus-Montagelinie, als Beispiel nehmen, zusammen mit seiner Kollegin Francesca Venturi, Vorarbeiterin der Urus-Montagelinie. Antonio erklärt: *„Der gegenseitige Austausch zwischen verschiedenen Generationen ist auch bei der Arbeit entscheidend: traditionelle Erfahrungen und Zuständigkeiten auf der einen Seite, digitale Innovation und Energie auf der anderen Seite, die durch neue Paradigmen der Kommunikation auf kontinuierliche Verbesserung, Motivation und Zugehörigkeitsgefühl orientiert und ausgerichtet sind.“*

In Anlehnung an die Worte ihres Mentors sagt Francesca: *„Reverse-Mentoring ist ein grundlegendes Instrument, das vom Unternehmen für das gegenseitige persönliche und berufliche Wachstum bereitgestellt wird. Der Vergleich hinsichtlich der Erfahrungen, der erworbenen Zuständigkeiten und der unterschiedlichen Sichtweisen der verschiedenen Generationen ist die Basis für eine gegenseitigen Entwicklung.“*

## Kulturelle Vielfalt



Die DNA von Automobili Lamborghini ist das Ergebnis vieler Kulturen, die dazu beitragen, ikonische Produkte zu schaffen. Ein Ort, an dem zahlreiche ethnische Identitäten aufeinander treffen und



## Media Information

sich gegenseitig konfrontieren und so eine Umgebung schaffen, die reich an kultureller Vielfalt ist, die die globale Berufung und internationale Vision des Unternehmens widerspiegelt. Dank dieser unterschiedlichen Herkünfte wird der Arbeitsplatz zu einem Beispiel für Integration und Multikulturalität. Am Hauptsitz in Sant'Agata Bolognese sind fünfunddreißig Nationalitäten aus vier Kontinenten vertreten.

Wir haben zwei Bediener an der Urus-Linie interviewt, Olena Achysova und Henok Abrahan Sium. Wir fragten sie, welchen Mehrwert unterschiedliche Kulturen und Nationalitäten für ein Unternehmen wie Lamborghini bringen und was es für sie bedeutet, ein integraler Bestandteil des Unternehmens zu sein.

*Olena erklärte uns: „Meine Eltern brachten mich und meine Geschwister 1999, als ich 14 war, nach Italien, um uns eine Arbeit und eine Zukunft zu garantieren. Ich bin halb Russin und halb Ukrainerin. In diesen Ländern gilt Lamborghini als Traum für Wenige und als ich meinen Verwandten erzählte, dass ich dort anfangen würde zu arbeiten, wollten sie es nicht glauben. Ich musste ihnen das Foto mit der Arbeitskleidung mit meinem Namen darauf schicken! Ich arbeite seit 2016 bei Lamborghini und was mir am meisten aufgefallen ist, ist, dass der Beitrag, den verschiedene Kulturen leisten können, eben genau eine mentale und menschliche Offenheit in der Art, wie wir arbeiten und die Zeit miteinander verbringen, ist.“*

Henok ist Eritreer und ein sehr junger Mensch, dem die Leidenschaft für Motoren in die Wiege gelegt wurde, und er erzählt uns: „Ich bin jetzt seit anderthalb Jahren bei Lamborghini und kann immer noch nicht begreifen, welch unglaubliches Glück ich habe, Teil dieses wunderbaren Unternehmens zu sein. Unterschiedliche Kulturen und Nationalitäten schaffen unterschiedliche Menschen, aber hier gibt es keine Unterschiedlichkeit. Es ist großartig zu sehen, wie Ihre Kollegen von Ihren Erfahrungen lernen, aber noch wichtiger ist, wie hilfreich es für mich ist, von ihnen zu lernen. Ich wollte diesen Job von ganzem Herzen und als ich ihn bekam, konnten meine Verwandten es nicht glauben. Das erste, was sie mir sagten, war „Henok, du bist in der Lage, alle deine Träume zu verwirklichen, du musst nur daran glauben“, und Lamborghini repräsentiert für mich meinen täglichen Traum.“

### **Behinderung**

Lamborghini setzt sich für eine Kultur der Inklusion auch durch die Zusammenarbeit mit Institutionen des Dienstleistungsbereichs zur Einbeziehung von Mitarbeitern mit Behinderungen oder aus benachteiligten Verhältnissen ein.

Besonderes Augenmerk wird auch auf die Kommunikationsmethoden gelegt, wie zum Beispiel die ständige Anwesenheit **eines Gebärdensprachdolmetschers bei allen Veranstaltungen und Firmenpräsentationen.**

Bilder und Videos: [media.lamborghini.com](https://media.lamborghini.com)

Informationen zu Automobili Lamborghini: [www.lamborghini.com](https://www.lamborghini.com)



## Media Information



### Automobili Lamborghini S.p.A. Headquarters

Head of Communication  
Tim Bravo  
T +39 051 9597611  
[tim.bravo@lamborghini.com](mailto:tim.bravo@lamborghini.com)

Brand & Corporate Communication  
Clara Magnanini  
T +39 051 9597611  
[clara.magnanini@lamborghini.com](mailto:clara.magnanini@lamborghini.com)

Product & Brand Extension Communication  
Rita Passerini  
T +39 051 9597611  
[rita.passerini@lamborghini.com](mailto:rita.passerini@lamborghini.com)

Motorsport Communication  
Francesco Colla  
T +39 051 2156850  
[extern.francesco.colla@lamborghini.com](mailto:extern.francesco.colla@lamborghini.com)

Polo Storico & Heritage  
Massimo Delbò  
T +39 3331619942  
[massimo@delbo.us](mailto:massimo@delbo.us)

---

### Regional Offices

Europe, Middle East & Africa  
Emanuele Camerini  
T +39 342 567 5842  
[emanuele.camerini@lamborghini.com](mailto:emanuele.camerini@lamborghini.com)

Asia Pacific, Chinese Mainland, Hong Kong & Macau  
Nancy Rong 荣雪霏  
T +86 10 6531 4614  
[xuefei.rong@lamborghini.com](mailto:xuefei.rong@lamborghini.com)

North & South America  
Jiannina Castro  
T +1 703 3647926  
[jiannina.castro@lamborghini.com](mailto:jiannina.castro@lamborghini.com)

United Kingdom  
Juliet Jarvis  
T +44 (0) 7733 224774  
[juliet@jic.uk.com](mailto:juliet@jic.uk.com)

Japan  
Kumiko Arisawa  
T +81 804 606 0487  
[kumiko.arisawa@lamborghini.com](mailto:kumiko.arisawa@lamborghini.com)

Eastern Europe & CIS  
Tamara Vasilyeva  
T +7 925 503 6706  
[tamara.vasilyeva@lamborghini.com](mailto:tamara.vasilyeva@lamborghini.com)

South-East Asia & Pacific  
Alethea Tan  
T +658711 1329  
[alethea.tan@lamborghini.com](mailto:alethea.tan@lamborghini.com)