

Nota de prensa

3 de febrero de 2021

Siemens Gamesa lanza un ambicioso plan de acción sobre diversidad e inclusión

- Siemens Gamesa establece ambiciosos objetivos de igualdad de género y se compromete a aumentar hasta el 25% para 2025 el número de mujeres en su plantilla y en la dirección ejecutiva
- La compañía nombra a una nueva directora Global de Diversidad e Inclusión, que contará con el apoyo de la recién creada Junta Consultiva de Diversidad e Inclusión

La industria de las energías renovables está creciendo a un ritmo mayor que nunca, generando cada vez más puestos de trabajo a lo largo de su cadena de suministro que requieren de una amplia y diversa variedad de habilidades y experiencias. Las prácticas de contratación y reclutamiento de nuevo talento en el sector eólico deben reflejar su objetivo de impulsar un crecimiento sostenible e inclusivo en todo el mundo. Aprovechando el mayor número de talentos, podemos impulsar la competitividad eólica y situarla a la vanguardia. Para liderar esa innovación y convertirse en un empleador de referencia, Siemens Gamesa ha lanzado un nuevo plan de acción y ha establecido objetivos de igualdad de género que buscan aprovechar todo el potencial de la diversidad.

"Nuestra compañía y el sector eólico en general se han quedado atrás en cuestiones de diversidad e inclusión. Sin embargo, se trata de aspectos fundamentales para el éxito del negocio, ya que son verdaderos impulsores del rendimiento. Con este nuevo plan de acción estamos intensificando nuestros esfuerzos para generar un cambio cultural a largo plazo, que conduzca a una sociedad más abierta, diversa e inclusiva", afirma Andreas Nauen, CEO de Siemens Gamesa.

Para fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo, este plan de acción se basa en tres pilares: Diversidad; Inclusión y Pertenencia; e Igualdad de Oportunidades. En los últimos tres años la compañía ha sentado las bases de la diversidad y la inclusión mediante la introducción de varias políticas y procesos que abordan cuestiones como el acoso y la discriminación, el *smart working* y la desconexión digital. Con este nuevo plan de acción, Siemens Gamesa refuerza su compromiso introduciendo una serie de políticas y directrices centradas en una contratación más diversa e inclusiva, la ampliación de los permisos parentales o la promoción de la diversidad LGBTI, entre otras cosas.

La representación femenina es una de las disparidades más acuciantes en materia de diversidad. Por ello, la empresa ha fijado objetivos ambiciosos en materia de igualdad de género, comprometiéndose a aumentar el número de mujeres en la plantilla (19% en el ejercicio 20) y en la dirección ejecutiva (12% en el ejercicio 20) hasta el 25% para 2025.

A pesar de que la compañía se esfuerza por tener una representación de género justa y equitativa, la diversidad y la inclusión deben ir más allá. Siemens Gamesa considera que la diversidad en las capacidades y trayectorias vitales de sus empleados en todo el mundo dan lugar a mejores resultados para el negocio, como refleja la amplia gama de acciones previstas.

En este sentido, Siemens Gamesa ha creado el nuevo cargo de directora Global de Diversidad e Inclusión. En esta función, Marta Jimeno contará con el apoyo de un Consejo Asesor de Diversidad e Inclusión de reciente creación, que marcará las pautas a seguir. Sus miembros, de distinto género y nacionalidad, representan diferentes niveles de gestión y áreas de experiencia.

"Para tener verdadero éxito, debemos aprovechar las habilidades, experiencia y cultura únicos de todos nuestros empleados. Deben sentirse valorados e incluidos por lo que son y por lo que aportan a nuestra empresa. Por ello, los valores de diversidad e inclusión deben jugar un papel esencial en la toma de decisiones y en la creación de equipos. Estamos comprometidos a poner en marcha más procesos y sistemas para adoptar estos valores", afirma Marta Jimeno, directora Global de Diversidad e Inclusión de Siemens Gamesa.

Siemens Gamesa ha sido una de las 380 empresas incluidas en el Índice Bloomberg Gender-Equality Index 2021 por segundo año consecutivo. La inclusión en este índice refleja los esfuerzos de la compañía para ampliar la divulgación de las métricas relacionadas con el género en sus informes ESG, lo que resulta en una mayor transparencia con respecto a sus prácticas y políticas de género.

Contacto para periodistas

Marta Menéndez
+34 616 346 796
marta.menendez@siemensgamesa.com

Más información: www.siemensgamesa.com

Síguenos en:

Twitter: www.twitter.com/SiemensGamesaLA

Twitter: www.twitter.com/SiemensGamesa

LinkedIn: www.linkedin.com/company/siemensgamesa/

Facebook: www.facebook.com/SiemensGamesa/

Instagram: www.instagram.com/siemensgamesa/