

Diversidad & Inclusión

Siemens AG / 2020

HR PL ID

La importancia estratégica de la diversidad para Siemens



“En tiempos de grandes cambios, es más importante que nunca buscar la diversidad y la inclusión: la diversidad se ha convertido en un imperativo comercial. Así que sé el cambio que quieres ver en el mundo como dijo Gandhi.

La belleza de la diversidad y la inclusión es simple de describir: obtienes resultados notables, más innovaciones. Esto es un motor comercial crítico y empuja la digitalización”.

Natalia Oropeza

Directora de Diversidad e Inclusión / Directora de Seguridad Cibernética



Globalización

- Nueva tendencia del mercado global en el futuro: Los 5 principales PIB se ubican en 2030. Top-5 GDP ranks in 2030: CN, US, IN, BR, JP¹⁾
- Países de inmigración preferidos: Alemania en el n. 4, después de EE.UU., Reino Unido y CA²⁾
- > 85% de los ingresos globales de Siemens fuera de HQ³⁾



Mercado competitivo de la fuerza laboral

- Déficit de 24 millones de trabajadores profesionales en Europa para 2040⁴⁾
- Mercados de talento emergentes: en Brasil, 70% de la fuerza laboral <40 años, China 82%⁵⁾; 54% de los graduados de Asia Pacífico⁶⁾
- Las mujeres en BRIC constituyen el 30-50% de la fuerza laboral⁷⁾



Políticas and regulaciones

- Cuota de mujeres en Alemania: 30% mujeres en el Consejo de Supervisión, 25% en el Consejo Ejecutivo (2 de 8)⁸⁾
- Los certificados de diversidad como una herramienta de gestión importante, p. BBEEE9) en Sudáfrica



Nuevos desarrollos sociales

- LGBTI
- Cultura and Raza
- Discapacidad
- Gen. y abraza la Diversidad¹⁰⁾



Cambio demográfico

- La población activa se reducirá en todo el mundo en un 3-4% hasta 2050¹¹⁾
- Multigeneraciones en el lugar de trabajo



El Mundo de la Diversidad e Inclusión

1) GDP 2030, Statista.de 2) The global workforce crisis of 2030, BCG & The Network: Decoding Global Talent, 2014 3) Company reports 4) McKinsey Quarterly Sept. 08
5) UN statistics 6) The Athena Factor, Sylvia Ann Hewlett Associates 7) Battle for female talent in emerging markets, HBR 8) BMJV, March 6th, 2015
9) Broad-Based Black Economic Empowerment 10) Generational Diversity, C.d.V. 11) McKinsey Quarterly, Sep. 8th, 2014

La Diversidad es una ventaja competitiva para Siemens



Definición de Diversidad para Siemens

**En Siemens,
valoramos la diversidad como la
inclusión y la colaboración de
diferentes pensamientos,
antecedentes, experiencias,
expertise y cualidades
individuales en todos los niveles y
dimensiones de la organización.**



Fuente: Siemens AG

Descripción general de la fuerza laboral de Siemens



En todo el mundo



En Alemania



1) Headcount 2) Trabajo familiar R&D, EN, IT, CS sin Pos. Operaciones tipo.

3) Colaboradores con responsabilidades personales

4) Grupo de salario exento ("Übertarifliche Mitarbeiter" en Alemania)

Fuente: Siemens AG; HRL as of FY19

Siemens une a personas de 171 naciones



Tenemos colegas de



nacionalidades

En Alemania: **126**

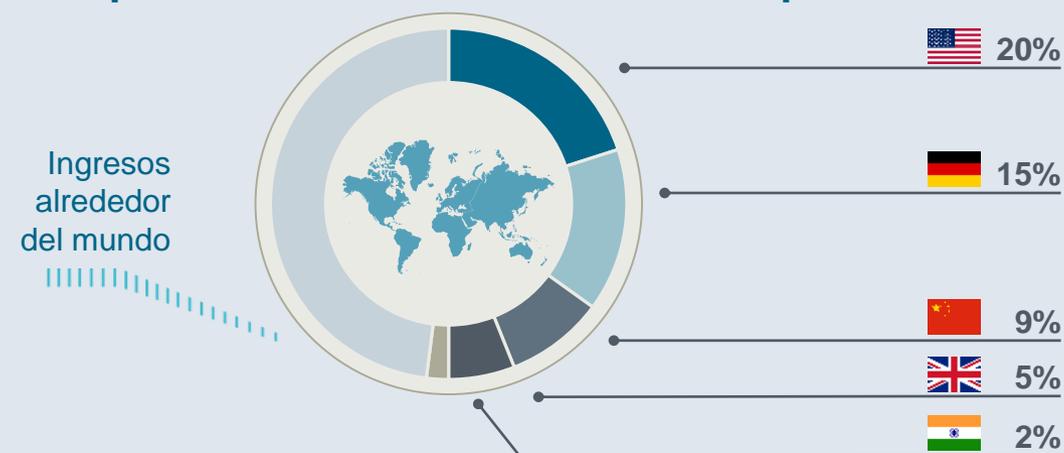
En UK: 94

En US: 76

En China: 42

En India: 28

Siemens tiene presencia comercial en **>200** países



En FY 2019, Siemens reclutó talentos de alrededor



nacionalidades

1) Colaboradores con responsabilidades personales
Fuentes: Siemens AG; HRL como de FY19

Ambos sexos contribuyen a la capacidad de ingenio y digitalización de Siemens

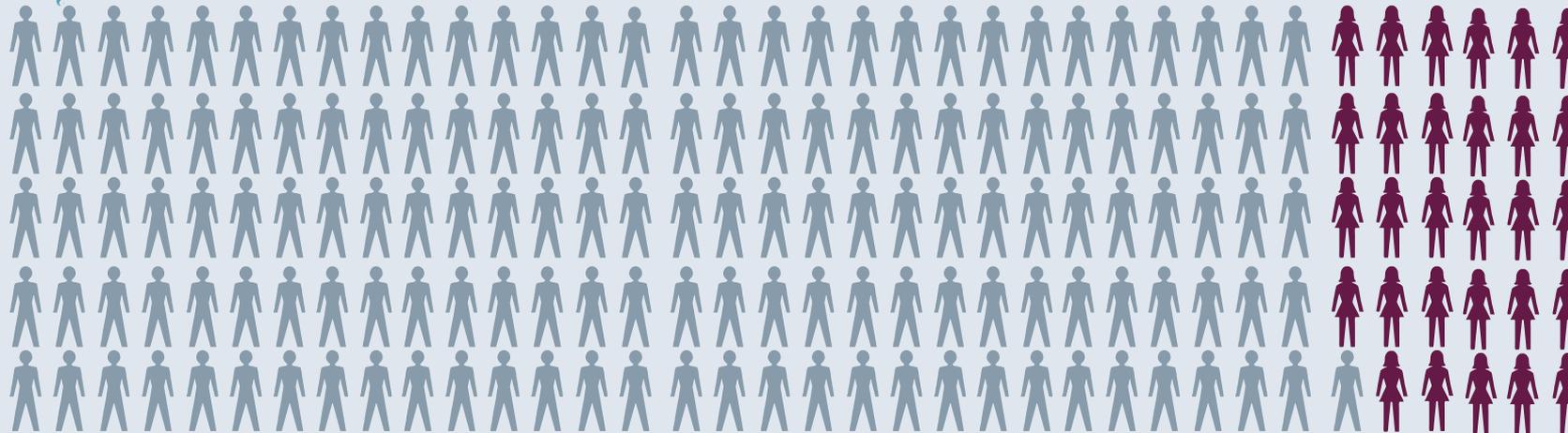


112T



86%

14%

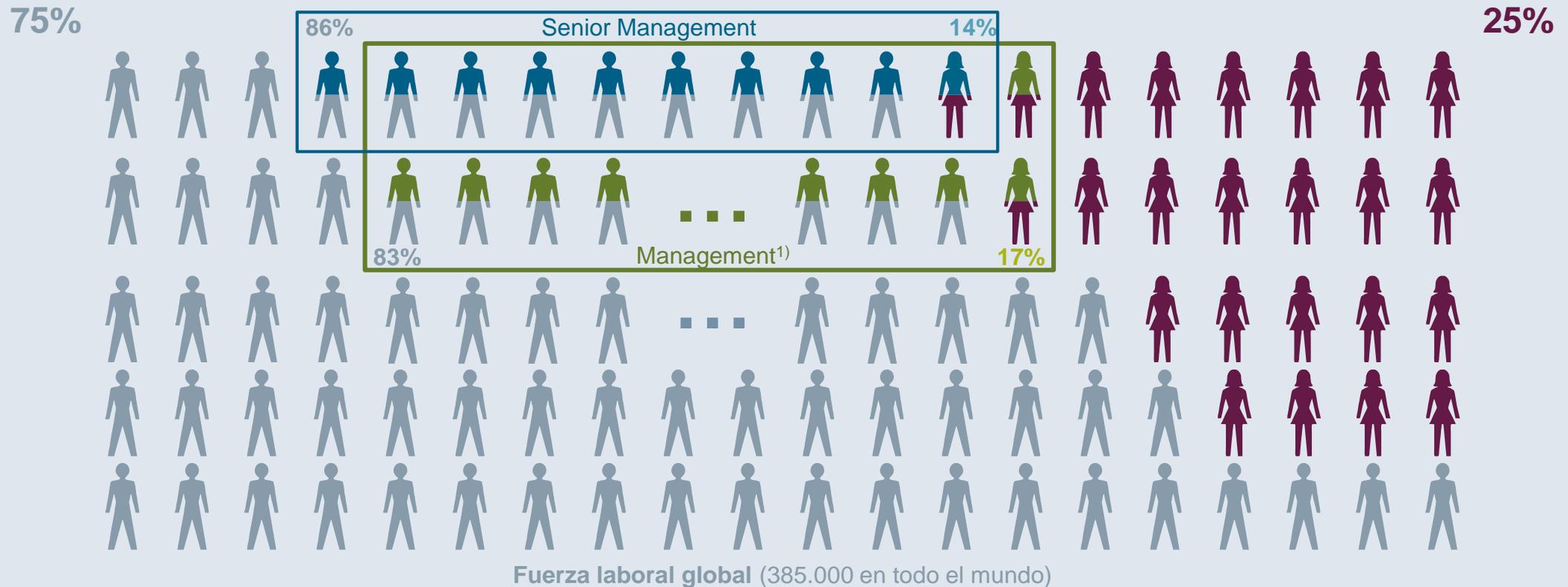


Ing.Frauenanteil Siemens Deutschland: 12%

Ing. Frauenanteil Siemens China: 19%

1) JF R&D, EN, IT, CS ohne Pos. Type Operations
Fuente: Siemens AG; HRL as of FY19

25% de la fuerza laboral global son mujeres - Existe una gran necesidad de mejorar la gestión

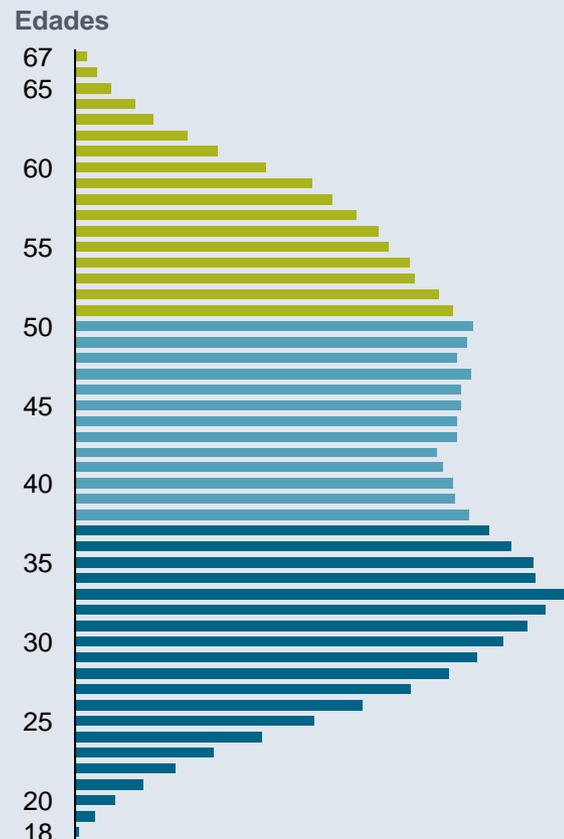


Los porcentajes respectivos de la proporción de mujeres en Alemania: Sr. Mgmt. 13%,
Mgmt. 13%, todos los empleados 23%

1) Colaboradores con responsabilidades personales Fuente: Siemens AG; HRL as of FY19

En Siemens, tres distinguidas generaciones trabajan hombro con hombro

Fuerza laboral de Siemens



Generación

17% **Boomers** (~1946-1964)

- Escasez de tiempo
- Tecnología
- Nebulosa
- Reiniciar carrera

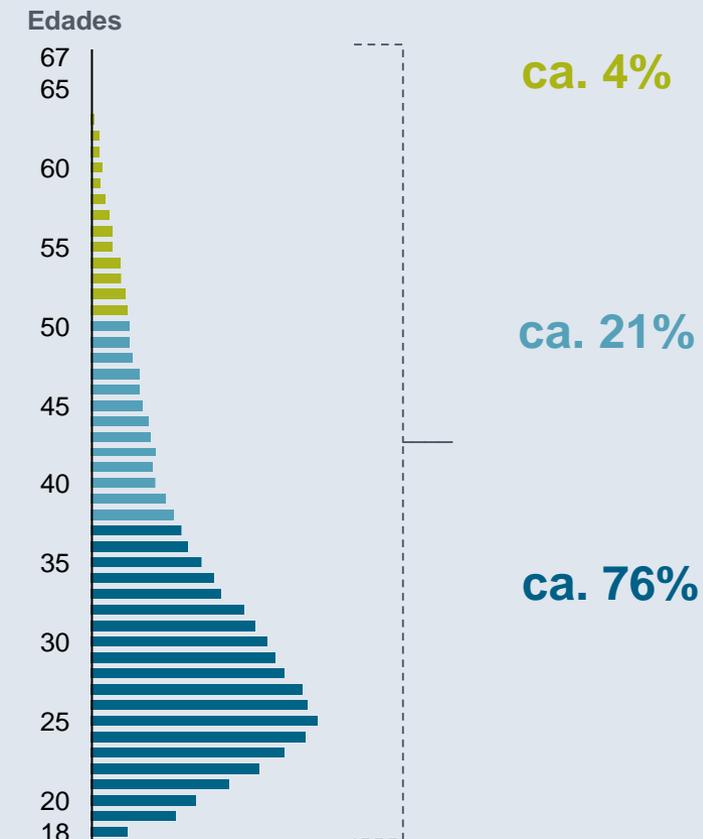
41% **Gen Xs** (~1965-1980)

- Golpeados por boom & bust, bloqueados por boomers, pasado por Ys
- Presión financiera
- Cuidado de ancianos + niños

42% **Gen Ys** (~1981-2000)

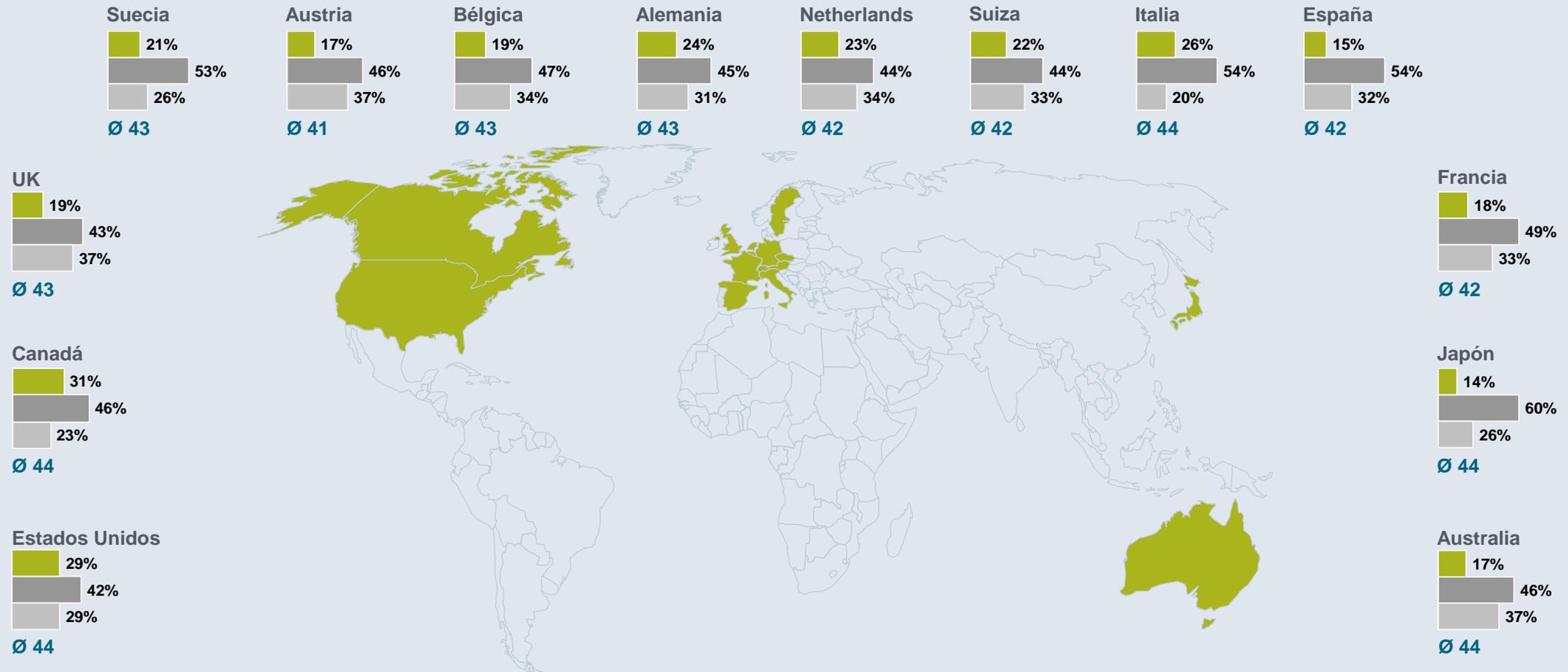
- Mayor experiencia
- Perspectivas de avance
- Quiere ser buen ciudadano & padre. Quiere aprender cómo.

Siemens New Hires



Fuente: Siemens AG; HRL as of FY19, Cam Marston and Learning Communications; Oxygenz.com; IBM/Universum/EZI; Booz & company; FT 2009, HBR 09-10; CWLP

Países de Siemens con una participación significativa de Boomers

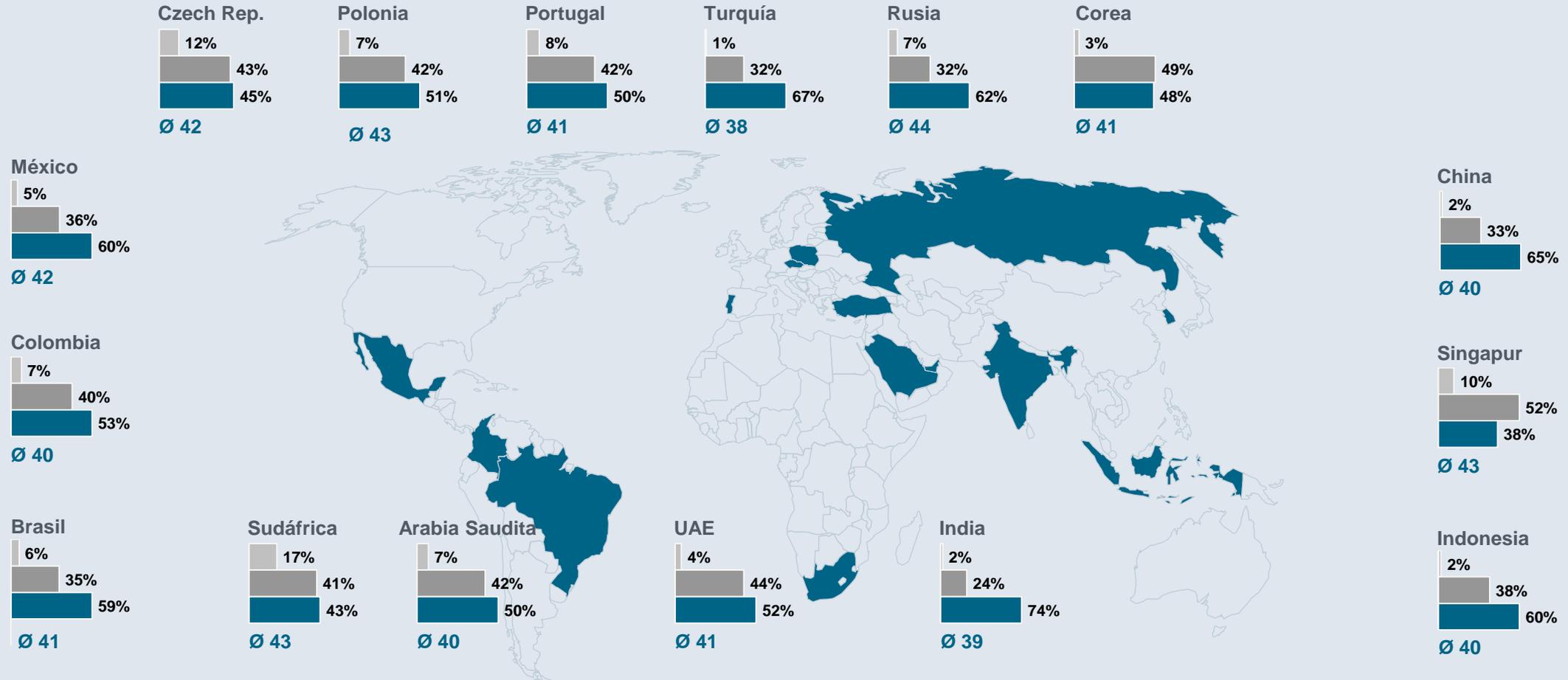


Source: Siemens AG; HRL as of FY19

Frei verwendbar © Siemens AG 2020

Ø = Average age Boomer Gen X Gen Y

Países de Siemens con participación significativa de Gen Y



Fuente: Siemens AG; HRL as of FY19

Frei verwendbar © Siemens AG 2020

Redes de empleados de diversidad: catalizadores importantes para fomentar la cultura inclusiva y de propiedad

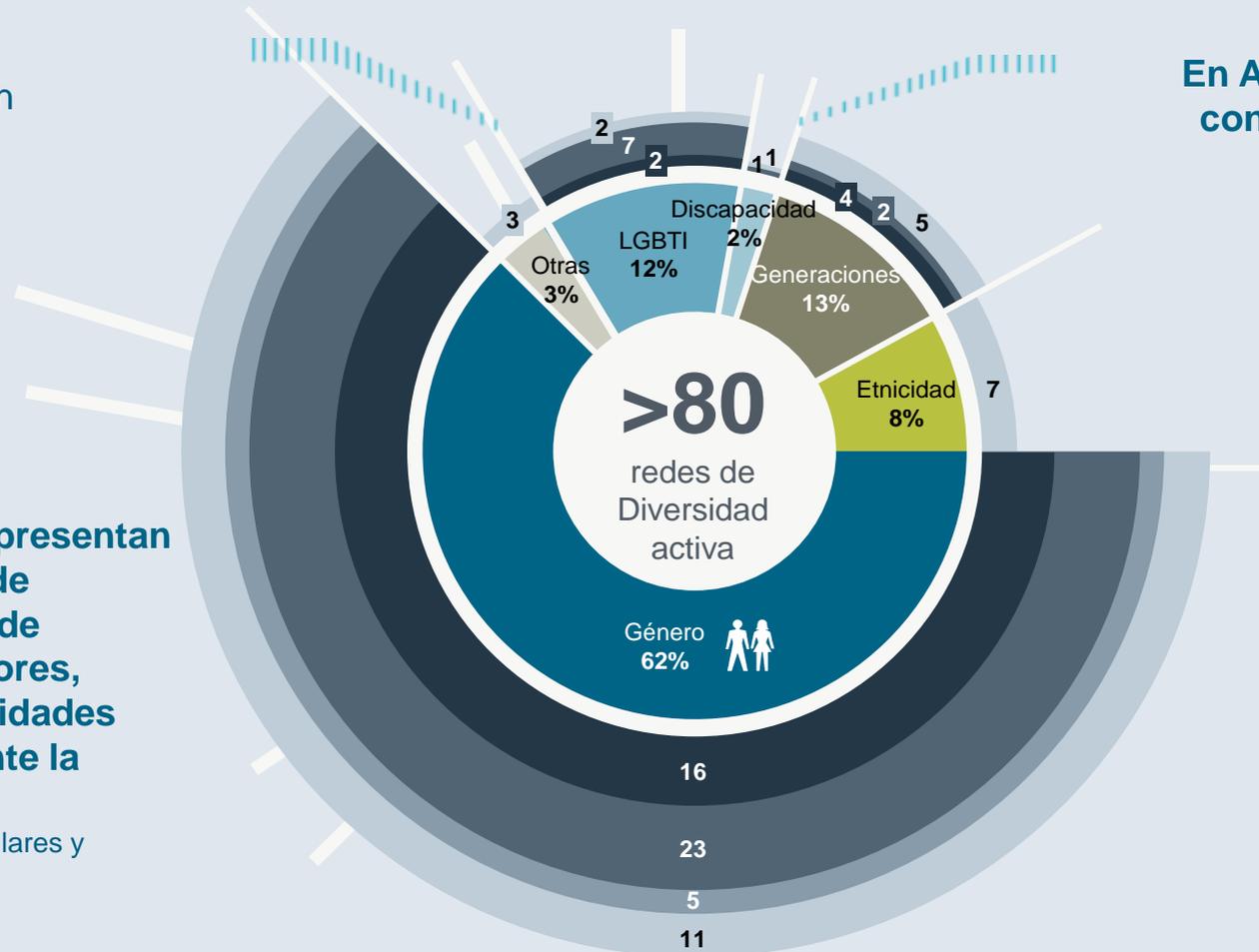
Colegas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero han fundado el [Pride Network](#)



Diversity Networks

son comunidades con colaboradores que representan dimensiones específicas de diversidad, como Grupos de Recursos para Colaboradores, Grupos Afines o con actividades que promueven fuertemente la Diversidad

“Activos” se refiere a actividades regulares y visibles organizadas por la red.



En Alemania, 5.990 colegas con discapacidad trabajan en Siemens



- América
- Asia, Australia
- Alemania
- Europa, C.I.S., Africa, Medio Oriente (sin Alemania)

Fuente: Siemens AG; Data as of FY17

Reconocimientos externos y contribución de Siemens para la Diversidad



Desde 2004,
Siemens ha ganado
premios relacionados
con Diversidad

>100

Siemens es un partner oficial y miembro de **CHEFSACHE** y charta der vielfalt



Diversidad & Inclusión

Siemens AG / 2020

HR PL ID