



Información de prensa

En el Mes Europeo de la Diversidad, Automobili Lamborghini reafirma su compromiso con la diversidad, inclusión y la igualdad con programas innovadores

Sant'Agata Bolognese, 4 mayo 2021 - En el Mes Europeo de la Diversidad, promovido por la Unión Europea, Automobili Lamborghini reafirma y renueva su compromiso con la diversidad, la igualdad y la inclusión. Desde hace años, la compañía de Sant'Agata Bolognese lleva a cabo una serie de **programas innovadores** con el objetivo de crear una cultura corporativa cada vez más inclusiva, que se centra en conciliar la búsqueda del sentido individual y el sentido colectivo más amplio, contribuyendo a generar y compartir valores a través de un enfoque ético y sostenible.

Umberto Tossini, Director de Recursos Humanos de Automobili Lamborghini, ha declarado: "Estamos alineados con la Unión Europea en la lucha contra los estereotipos y en la promoción de una cultura que proporciona el espacio adecuado a la autoexpresión. Automobili Lamborghini lleva años desarrollando iniciativas y programas que hacen que la cultura corporativa sea cada vez más inclusiva, en pleno reconocimiento de la importancia de nuestros empleados. Una estrategia que se basa en la convicción de que la diversidad es riqueza, y que esta riqueza proviene del encuentro entre perspectivas y competencias diferentes, capaces de generar un valor único para la empresa y sus personas".

La diversidad de género en Automobili Lamborghini

A lo largo de los años, la sede de Sant'Agata Bolognese ha fomentado el **aumento de personal femenino**, contratando a profesionales altamente cualificadas, especialmente en las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Muchas de estas mujeres desempeñan importantes funciones de dirección, liderando equipos que tradicionalmente han estado formados por hombres en su mayoría. Desde 2018, Lamborghini también garantiza la **igualdad salarial** entre empleados y empleadas con las mismas cualificaciones y funciones.

También en lo que a la diversidad de género respecta, Lamborghini forma parte de **Capo D**, una comunidad de empresas que apoya la igualdad de oportunidades promovida por la ciudad de Bolonia, que incluye varias grandes empresas de la zona. El propósito de esta red es crear un sistema unificado entre las empresas asociadas para perseguir los objetivos estratégicos de aplicar políticas empresariales de apoyo a la igualdad de oportunidades, la conciliación entre el trabajo y el hogar y la lucha contra la discriminación, colaborando en colegios locales para combatir los estereotipos de género desde una edad muy temprana.

La imagen muestra a Erika Puccetti, responsable de la línea de montaje del Aventador, que ha declarado: "Ser responsable de departamento en el proceso de fabricación no es fácil, especialmente en un equipo formado en su mayoría por hombres. Hay que esforzarse mucho para ser creíble y tener autoridad. Se tiende a pensar que solo por ser mujer no estás capacitada para entender ciertos aspectos técnicos. ¡Siempre me han gustado los retos! Me alegra que una empresa como Lamborghini haya decidido invertir en las mujeres en el proceso de producción; en mi oficina, por ejemplo, hay dos jefas de departamento y también dos hombres. Además, me considero muy afortunada, porque a pesar de ser la primera mujer jefa de departamento en la línea



Información de prensa

del Aventador, estoy rodeada de un equipo que me apoya y me ayuda a crecer personal y profesionalmente”.

Igualdad entre padres y madres: atención a las nuevas familias

Automobili Lamborghini presta mucha atención a la paternidad y por ello ofrece un amplio número de iniciativas. La protección comienza con el permiso de maternidad: en Italia existe un periodo obligatorio de cinco meses, retribuido al 100% por la Seguridad Social y un periodo opcional de seis meses, pagado al 30%. Lamborghini decidió trabajar en esta cuestión junto con los representantes sindicales y fomentar la paternidad y la maternidad en igualdad de condiciones, aumentando la integración económica en un 30% durante los primeros seis meses de permiso opcional, que se incrementa hasta el 40% con la condición de que el otro progenitor haya disfrutado de un periodo de al menos quince días continuos del mismo permiso. A las nuevas madres se les ofrece **coaching** cuando se reincorporen al trabajo, acuerdos especiales con guarderías y programas de verano, así como permisos remunerados. Para promover una cultura de igualdad también dentro de la familia, Lamborghini ha desarrollado un proyecto único: **coaching para padres**.

La iniciativa, de carácter voluntario, pretende apoyar a los nuevos padres a través de una serie de sesiones individuales con un coach profesional. El curso pretende potenciar la figura del nuevo padre en un momento tan importante y novedoso en la vida de la familia. A través del diálogo y la reflexión, se centra en cada la persona, explorando sus necesidades y posteriormente sus comportamientos, que surgen de emociones muchas veces ocultas o no identificadas. El curso, que es voluntario y no está condicionado por las necesidades de la empresa, se divide en cuatro o seis sesiones básicas de una hora de duración durante el horario laboral.

Uno de los participantes fue Nicola Giganti, responsable de Fibra de Carbono, Moldes y Reparación, que nos dijo: “A veces es difícil conciliar la vida privada y el trabajo, pero es necesario dar la prioridad adecuada a las cosas, trabajando en ambos frentes. En el servicio Dad Coaching encontré un gran apoyo y poco a poco estoy aprendiendo a entender e interpretar mejor las necesidades y comportamiento de mi hijo, y también a ser más paciente”.

Diversidad generacional

Lamborghini trata de iniciar procesos virtuosos en la forma de hacer negocios en la actualidad, salvaguardando los valores sociales y ofreciendo un futuro mejor a las generaciones actuales y del futuro, apoyando el crecimiento personal y profesional de cada persona. El apoyo a la diversidad y la inclusión también implica proyectos destinados a reducir la brecha generacional en la empresa, donde **más del 50% de la plantilla está formada por Millennials y personas pertenecientes a la Generación Z**. Además de las actividades de Up-Skilling y Re-Skilling, Lamborghini ha puesto en marcha un proyecto de **mentoring inverso**, destinado a fomentar la transferencia de conocimientos entre empleados júnior y sénior, con vistas a la mejora continua de las competencias y la inclusión de los recién llegados. La empresa también ha firmado un acuerdo sindical destinado a fomentar el relevo generacional.



Información de prensa

El objetivo de este acuerdo es aprovechar la experiencia de los empleados próximos a su jubilación, en sinergia con la legislación vigente, previendo la entrada del mismo número de jóvenes con nuevas habilidades y perfiles profesionales.

Hemos querido tomar como ejemplo a Antonio Aurucci, jefe de la línea de montaje del Urus, junto con su compañera Francesca Venturi, responsable de la línea de montaje del Urus. Antonio dice: "El intercambio mutuo entre las diferentes generaciones es crucial también en el trabajo: la experiencia y las habilidades tradicionales por un lado, la innovación digital y la energía por el otro, orientadas y dirigidas a la mejora continua, la motivación y el sentido de pertenencia, a través de nuevos paradigmas de comunicación".

Francesca, siguiendo las palabras de su mentor, señala que: "El mentoring inverso es una herramienta fundamental que ha puesto en marcha la empresa para el crecimiento personal y profesional. El intercambio sobre las experiencias vividas, las habilidades adquiridas y los diferentes puntos de vista de las distintas generaciones es la base del desarrollo mutuo".

Diversidad cultural

El ADN de Automobili Lamborghini es el resultado de la combinación de muchas culturas que contribuye a crear productos icónicos. Un lugar donde las múltiples identidades étnicas se encuentran e intercambian ideas, creando un entorno rico en diversidad cultural, que refleja la vocación global y la visión internacional de la empresa. Gracias a estos diferentes orígenes, el lugar de trabajo se convierte en un ejemplo de integración y multiculturalidad. En la sede de Sant'Agata Bolognese están representadas treinta y cinco nacionalidades de cuatro continentes.

Entrevistamos a dos operarios de la línea del Urus, Olena Achysova y Henok Abraham Sium. Les preguntamos por el valor añadido que las diferentes culturas y nacionalidades aportan a una empresa como Lamborghini y lo que significa para ellos formar parte de ella.

Olena explica: "Mis padres se mudaron a Italia y nos trajeron a mis hermanos y a mí en 1999, cuando yo tenía 14 años, para garantizarnos un trabajo y un futuro. Soy mitad rusa mitad ucraniana. En estos países, Lamborghini es como un sueño al que pocos pueden aspirar, y cuando les dije a mis familiares que iba a empezar a trabajar aquí, no se lo podían creer. Tuve que enviarles la foto del uniforme con mi nombre. Llevo trabajando en Lamborghini desde 2016, y lo que más he notado es que la aportación que puede hacer las diferentes culturas supone una apertura mental y humana en la forma de trabajar y compartir el tiempo juntos".

Henok es un joven natural de Eritrea que nació con una gran pasión por los motores. Nos dijo: "Llevo un año y medio en Lamborghini y todavía no puedo creer la increíble suerte que tengo de formar parte de esta maravillosa empresa. Las diferentes culturas y nacionalidades hacen a las personas diferentes, pero aquí no hay ninguna "diferencia". Es estupendo ver cómo tus compañeros aprenden de tus experiencias, pero sobre todo lo útil que es para mí aprender de ellos. Quería este trabajo con toda mi alma y cuando lo conseguí, mi familia no se lo creía. Lo primero que me dijeron fue "Henok, eres capaz de conseguir todos tus sueños, solo tienes que creer en ellos", y para mí Lamborghini es mi sueño de todos los días".



Información de prensa

Discapacidad

Lamborghini se esfuerza por lograr una cultura de inclusión también a través de la cooperación con las instituciones para la inclusión de los empleados con discapacidad o procedentes de entornos desfavorecidos.

También se presta especial atención a los métodos de comunicación, como la presencia constante de un intérprete de lengua de signos en todos los eventos y presentaciones de la empresa.

Fotos y vídeos: media.lamborghini.com

Más información en Automobili Lamborghini: www.lamborghini.com



Automobili Lamborghini S.p.A. Regional Offices

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

West Europe
(France, Belgium, Monaco, Swiss, Spain, Portugal)
Ronan Erb
T +33 (0)6 82 22 88 13
ronan.erb@lamborghini.com

PR Agency for Spain and Portugal
(Boosters Group)
Pablo Gómez
T +34 606 42 95 59
pgomez@boosters.es

Headquarters

Head of Communication
Tim Bravo
T +39 051 9597611

Brand & Corporate Communication
Clara Magnanini
T +39 051 9597611
clara.magnanini@lamborghini.com

Product & Brand Extension Communication
Rita Passerini
T +39 051 9597611
rita.passerini@lamborghini.com

Motorsport Communication
Francesco Colla
T +39 051 2156850
extern.francesco.colla@lamborghini.com

Polo Storico & Heritage
Massimo Delbò
T +39 3331619942
massimo@delbo.us