

# Mujer y empresa: *construyendo la empresa del siglo XXI*

**Marta Martín Herrero**

Directora de programas de diversidad, talento y clima laboral  
IBM España

# Agenda

- 
- **Mujer y empresa: talento y diversidad**
  - **Un caso: la mujer en IBM**
    - **Equilibrio trabajo - vida privada**
  - **Algunas lecciones aprendidas**

# ¿Qué entendemos por DIVERSIDAD?

Diversidad en la Compañía significa **incluir a todos** y cada uno **sin excluir a nadie**. Incluyendo todas las características humanas que hacen que cada uno sea único como individuo.

La incorporación a la Compañía sólo puede contemplar aspectos relacionados con el puesto de trabajo.

La raza, el sexo, lugar de nacimiento, cultura, edad, discapacidad, orientación sexual, situación económica, situación familiar y religión, son sólo algunas de las características que nos definen a cada uno como persona.

## Diversidad: un factor clave generador de valor e innovación



Harvard Business Review   
[www.hbr.org](http://www.hbr.org)

*IBM expanded diversity  
markets dramatically by  
promoting diversity in its own  
workforce. The result: a  
virtuous cycle of growth and  
progress.*

Diversity as Strategy

by David A. Thomas

# Por qué está IBM comprometida con la diversidad?

Tenemos un **imperativo de negocio**.

- Asegurar que nuestros empleados puedan **contribuir** a su máximo nivel posible a través de insistir en que el lugar de trabajo esté libre de discriminación y acoso.
- **Conectar** el lugar de trabajo con el mercado, y "reflejar" y servir a todos nuestros clientes, suministradores, y accionistas en los 165 países alrededor del mundo donde hacemos negocio.



*"Uno de los atributos clave que yo desarrollo y busco en los miembros de mi equipo es el liderazgo en la diversidad y la no exclusión. Es un entorno de trabajo basado en la **confianza y el respeto mutuo** en que nosotros fomentamos un trabajo en equipo que sea abierto, culturalmente **rico** y que posibilite lo que es mejor para nuestro clientes."*

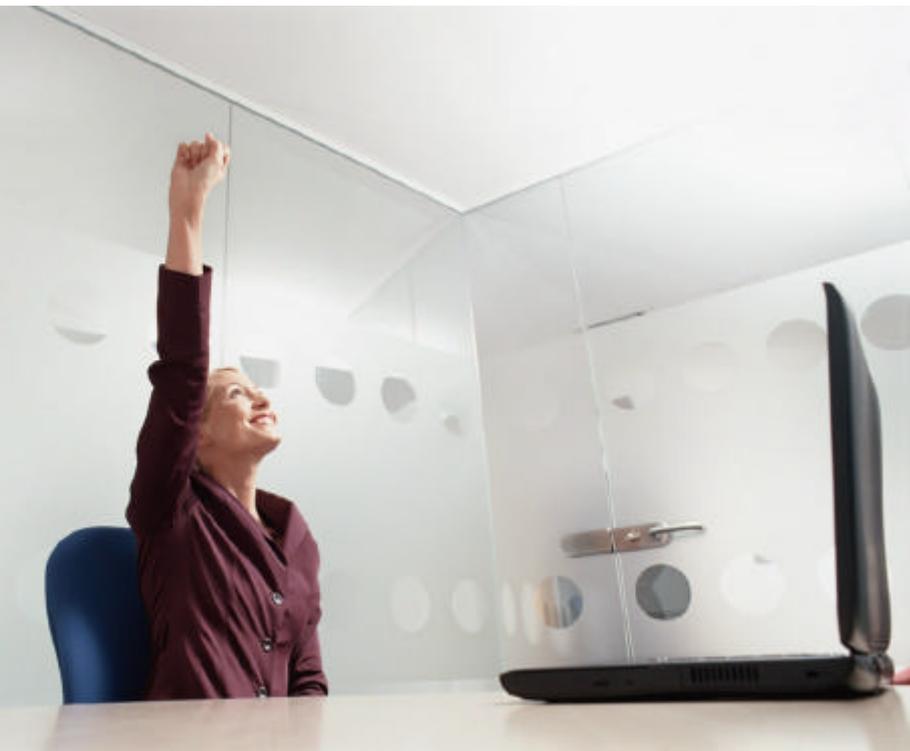
Colleen Arnold, General Manager, IBM Northeast Europe

*"En mis casi 20 años en IBM he formado parte de muchos equipos y claramente los más **eficientes** eran los más diversos. Las personas con diferentes orígenes y estilos de vida se complementan, desafían y vigorizan mutuamente y, bastante a menudo, **desarrollan las ideas mas originales y los resultados más sólidos.**"*

Dominique Cerutti, General Manager, IBM Southwest Europe



# Mujer y negocios: una realidad ¿emergente?



## Hoy las mujeres.....

- Dirigen el 35% de las pymes de todo el mundo
- Son propietarias del 50% de las empresas privadas de EEUU
- Crean empresas a un ritmo entre 1,5 y veces superior al de los hombres
- En las empresas familiares, toman el 70% de las decisiones de compra

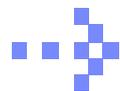
Aunque aún quedan enormes espacios de progreso

Políticas corporativas + Políticas gubernamentales: Sinergias

# Agenda



**Mujer y empresa: talento y diversidad**



**Un caso: la mujer en IBM**

**– Equilibrio trabajo – vida privada**

**Algunas lecciones aprendidas**

# Un antiguo compromiso



- **1935:** IBM se compromete a pagar **IGUAL SALARIO por IGUAL TRABAJO**, 28 años antes de que hubiera una ley para ello.
- **1953:** El Presidente de IBM Thomas Watson, Jr. publica la carta de políticas de contratación no discriminatorias por raza, color, genero o credo, 11 años antes que el Acta de los derechos civiles
- **1968:** IBM crea el Departamento Corporativo de Igualdad de Oportunidades
- **IBM ha respondido a 670 auditorías del gobierno de EEUU sobre cumplimiento de políticas de igualdad, todas con éxito**

# IBM: Una Historia Notable en Diversidad & Inclusión



Lanzó el programa "Building Bridges" en el Oriente Medio para la educación de mujeres

2005

1996 Implementó beneficios domésticos para los socios

1984 Añadió orientación sexual agregada a la política de la no discriminación

1982 Abrió centros de instrucción del trabajo para personas económicamente desaventajadas

1943 Fue la primera en nombrar a una mujer vice presidente

1935 Creó la primera política escrita de igualdad de oportunidades

1914 Fue la primera en dar empleo a una persona con incapacidad

1899 Fue la primera en dar empleo a mujeres y a hombres de color

## Algunos Hitos...



# Haciendo camino

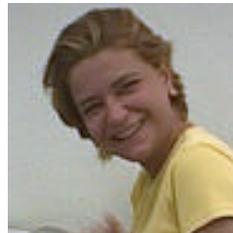


Crear las condiciones para que la mujer no encuentre otro límite en su carrera que su talento y sus propias aspiraciones:

- Acciones **micro**: ocuparse de mujeres concretas
- Acciones **macro**: cambiar la cultura

# Mujeres, con nombres y apellidos

- **Identificar, mentorizar e impulsar el talento de mujeres concretas**
  - Corto plazo: ayudar a romper techos de cristal individuales
  - Largo plazo: crear la cantera de las futuras mujeres en posiciones de liderazgo



# En marcha

- Departamento de diversidad con foco en los diferentes grupos de riesgo para asegurar la Igualdad de Oportunidades de todos (Gender, PwD, GLBT, Multicultural, Generational y Work Life Balance):
  - Objetivos de diversidad de género
  - Elaboración y análisis de informes de medición y seguimiento
  - Redes de Contactos y Consejos de mujeres: Grupo SWLC (Spain Women Leadership council), WiT (Women in Technology) y EPWN (European Profesional Women Network)
  - Estudios puntuales (impacto de la maternidad en la carrera profesional)
- Patrocinios con entidades gubernamentales y asociaciones
- Programas de mentoring externos e internos
- Programas de desarrollo y formación específicos
- Políticas de flexibilidad



# Sinergias

La Ley de Igualdad obliga a todas las empresas de más de 250 empleados a poner en marcha "Planes de Igualdad".

Estos planes inciden directamente en el balance entre trabajo y vida personal y suponen importantes beneficios para la empresa (motivación, atracción de talento, reducción de la rotación) y para los empleados

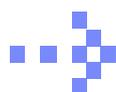
IBM esta comprometida desde hace años en éste área y tiene desarrollada y puestas en marcha medidas de conciliación que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

# Agenda



**Mujer y empresa: talento y diversidad**

**Un caso: la mujer en IBM**

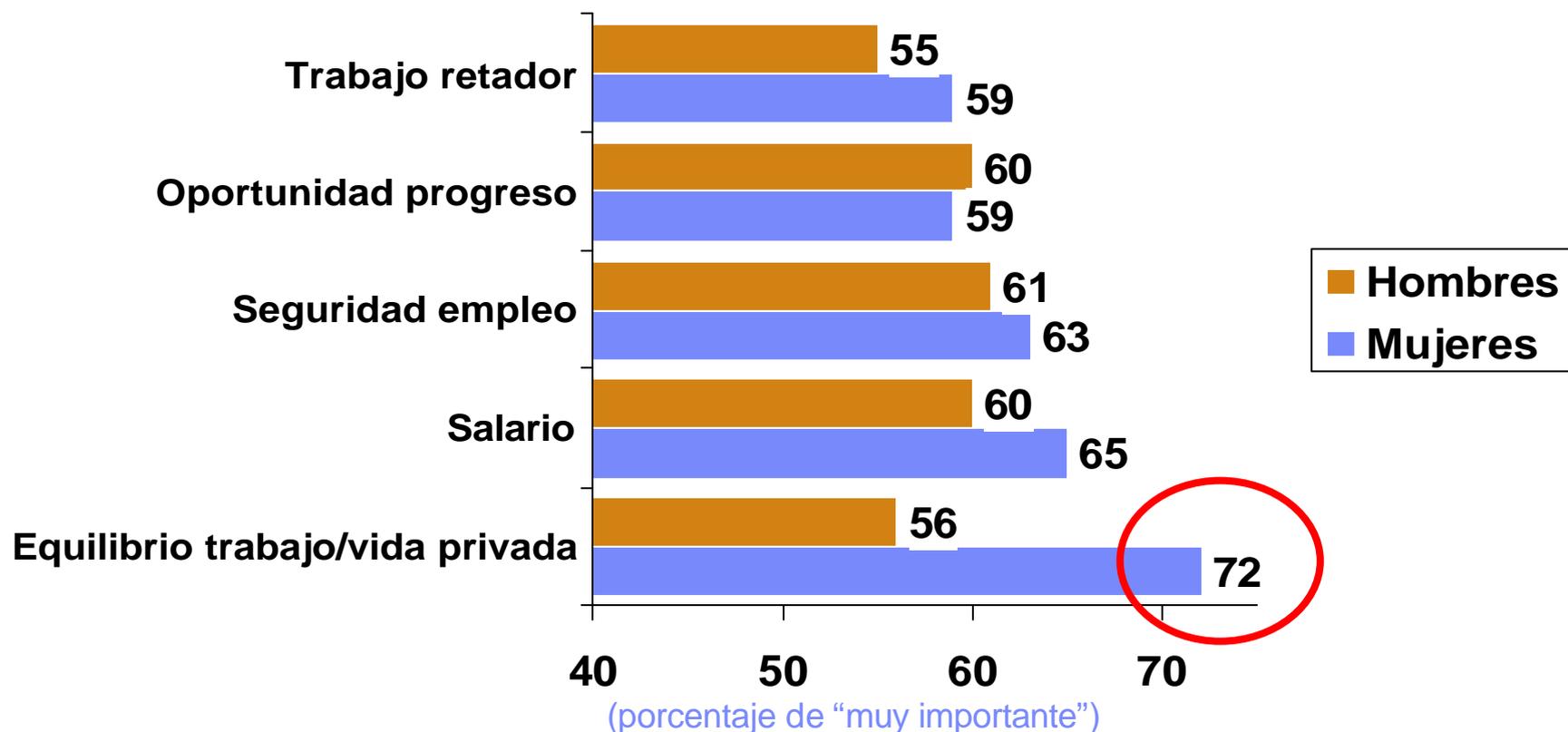


**– Equilibrio trabajo – vida privada**

**Algunas lecciones aprendidas**

# La importancia del equilibrio

Los cinco factores de retención más importantes



Fuente: Work/Family Directions, Inc.

# El equilibrio, cuenta

**Empleados que **sí** utilizan  
opciones de flexibilidad**

**Empleados que **no** utilizan  
opciones de flexibilidad**

**Satisfacción con el trabajo**

**83%**

**64%**

**Optimismo respecto a  
su futuro en la empresa**

**74%**

**54%**

**Capacidad para gestionar  
la carga de trabajo**

**72%**

**29%**

# Las opciones de flexibilidad son necesarias, pero..



- Teletrabajo
- Año Sabático
- Jornada reducida
- Semana de trabajo “comprimida”
- ...

**... lo importante es la cultura**

# Cultura y Valores

## IBM Values



**Dedication to every  
client's success**



**Innovation that matters –  
for our company and for  
the world**



**Trust and personal responsibility  
in all relationships**

## La clave se llama “cultura”

*“Debemos seguir creando un entorno de trabajo en el que nuestros directores se concentren en los resultados, no en la presencia física. Un entorno en el que lo importante es lo que hacen los empleados, no dónde lo hacen. Un entorno en el que la flexibilidad y la diversidad es la norma, no la excepción, y donde lo que cuentan son los resultados, no el tiempo pasado en la oficina”.*

Louis V. Gerstner, ex-presidente de IBM

*“Una de las razones por las que la gente elige a IBM para trabajar es porque nos tomamos la flexibilidad en serio. En un día de trabajo cualquiera, en todo el mundo, un tercio de nuestros empleados está fuera de las instalaciones de IBM. Están trabajando en oficinas de clientes, desde un medio de transporte o desde sus casas. Hoy en día debemos reconsiderar el concepto tradicional de trabajo y cómo se realiza, porque las opciones de trabajo flexible permiten a nuestros empleados atender a nuestros clientes como nunca antes se había hecho”.*

Samuel J. Palmisano, presidente de IBM

# Ser flexible, sin acabar rompiéndose

## 6 principios de flexibilidad en IBM

- La flexibilidad es una necesidad de negocio
- Igualdad no significa tratar a todo el mundo igual
- La presencia no es lo mismo que el rendimiento
- Las opciones de flexibilidad no son un derecho
- Es bueno utilizarlas, pero también lo es no hacerlo
- Utilizar las opciones de flexibilidad no perjudican el desarrollo de la carrera

# IBM España en cifras:

- 6.400 empleados
- 98% tiene ordenador portátil
- Tlfs. Móviles
- Líneas ADSL
- 35% mujeres
- 28% Directores son mujeres
- 4% Jornada reducida
- 93% en Jornada reducida son mujeres



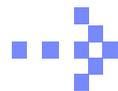
# Agenda



**Mujer y empresa: talento y diversidad**

**Un caso: la mujer en IBM**

**– Equilibrio trabajo – vida privada**



**Algunas lecciones aprendidas**

# Derribar falsos mitos

- Sólo cuentan los resultados
- Tener *un* mentor
- Network “banal”, no gracias
- Ser “dura”
- Asumir un rol “masculino”



# Tener las cosas claras

- **Demostrar pasión**
- **Tomar riesgos**
- **Ser un “role model”**
- **Confianza y seguridad**



GRACIAS



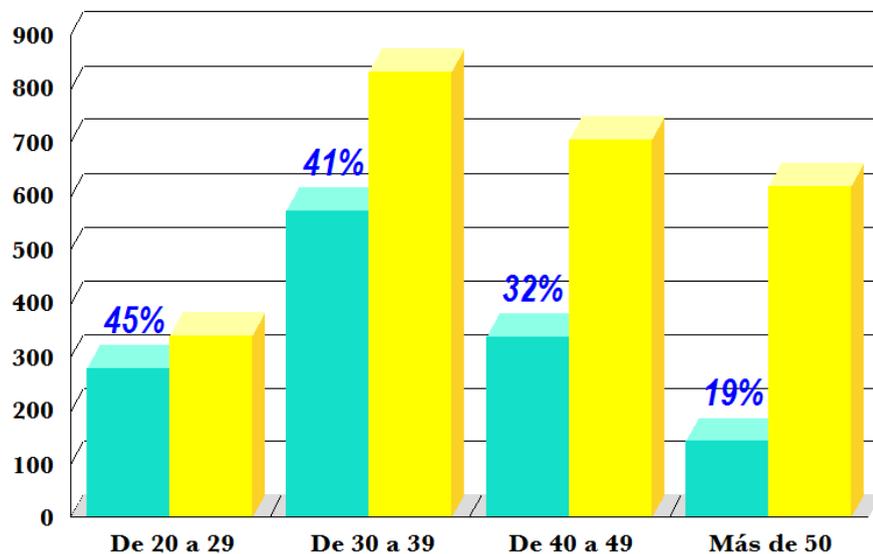
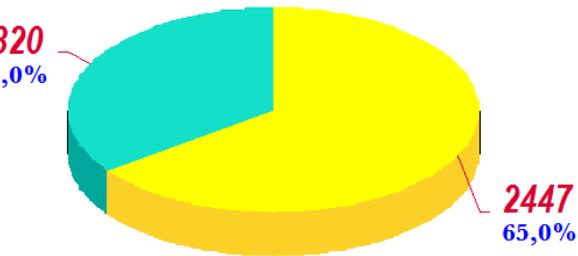
# BACK - UP



# Mujeres en IBM España

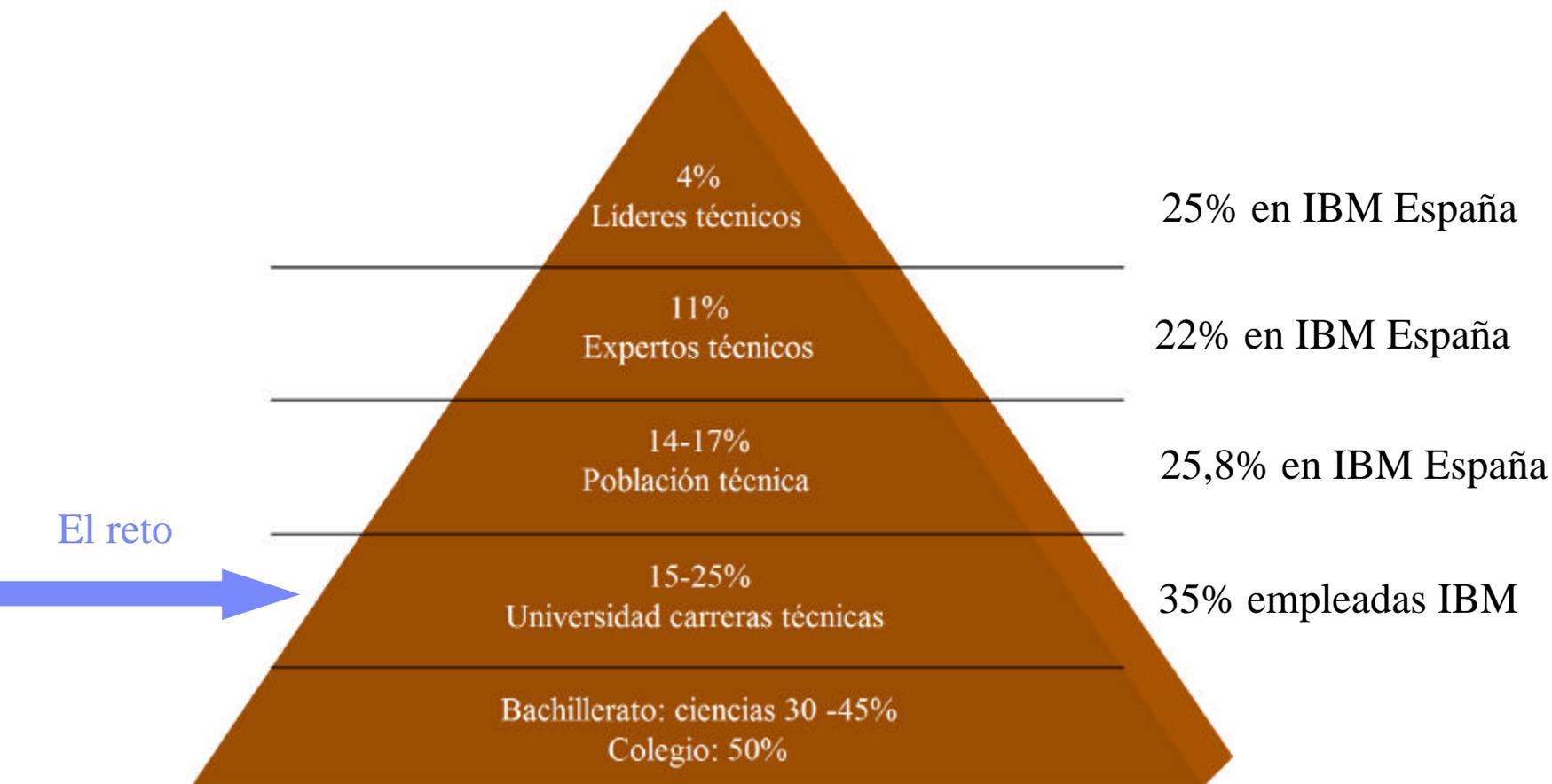
Representamos en España el 35% de la plantilla , con una edad media de 37 años

El 28% de puestos de dirección de IBM España lo ocupan mujeres



# ¿Que hay en el mercado?

En cada punto en que hay una elección disponible se reduce el porcentaje de mujeres



# Diversidad: un puente clave entre empresa y sociedad

## IBM Global Workforce Diversity Imperatives



Políticas corporativas + Políticas gubernamentales: Sinergias