



| II Conferencia Andaluza de Economía y Presupuestos en clave de género

Talento y empresa:

La diversidad como fuente de valor

Marta Martínez Alonso

Vicepresidenta Sectores

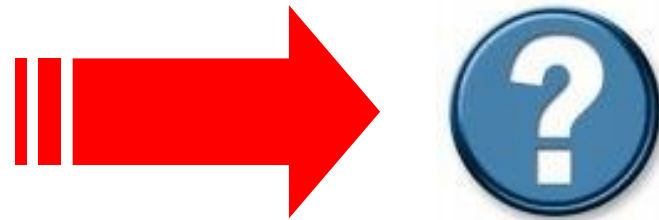
IBM España, Portugal, Grecia, Israel y Turquía

Competitividad, incertidumbre, cambio

Índice S&P 500 en 1957



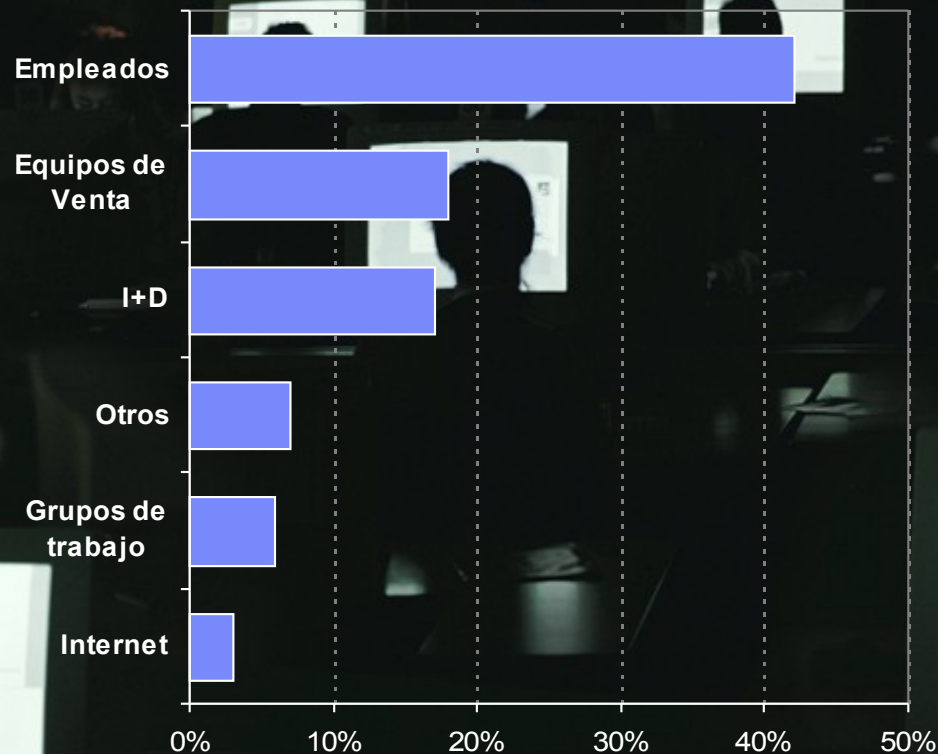
Índice S&P 500 en 2007



De las 500 empresas incluidas en el índice Standard & Poor's de 1957, hoy sólo sobreviven un 16%

La economía del conocimiento

¿Cuáles son las principales fuentes de innovación de la empresa?



Fuente: Encuesta CEOs IBM 2006

Diversidad: un imperativo

Operar en un entorno global

Clientes, proveedores y socios tienen cada vez más una dimensión global y multicultural

Las empresas tienen que relacionarse interna y externamente con audiencias diversas

Responder a los clientes

Los clientes son diversos y tienen necesidades diversas

Las empresas deben reflejar en su interior la diversidad de la sociedad a la que se dirigen para responder mejor a las necesidades y expectativas de sus clientes

Crear un buen entorno de trabajo

Aumenta la competencia por atraer y retener al mejor talento

Los empleados valoran la cultura de diversidad, flexibilidad e inclusión

Hacer de la diversidad una ventaja

Las ventajas competitivas de las empresas dependen de su capacidad para innovar

La diversidad es un factor generador de creatividad e innovación

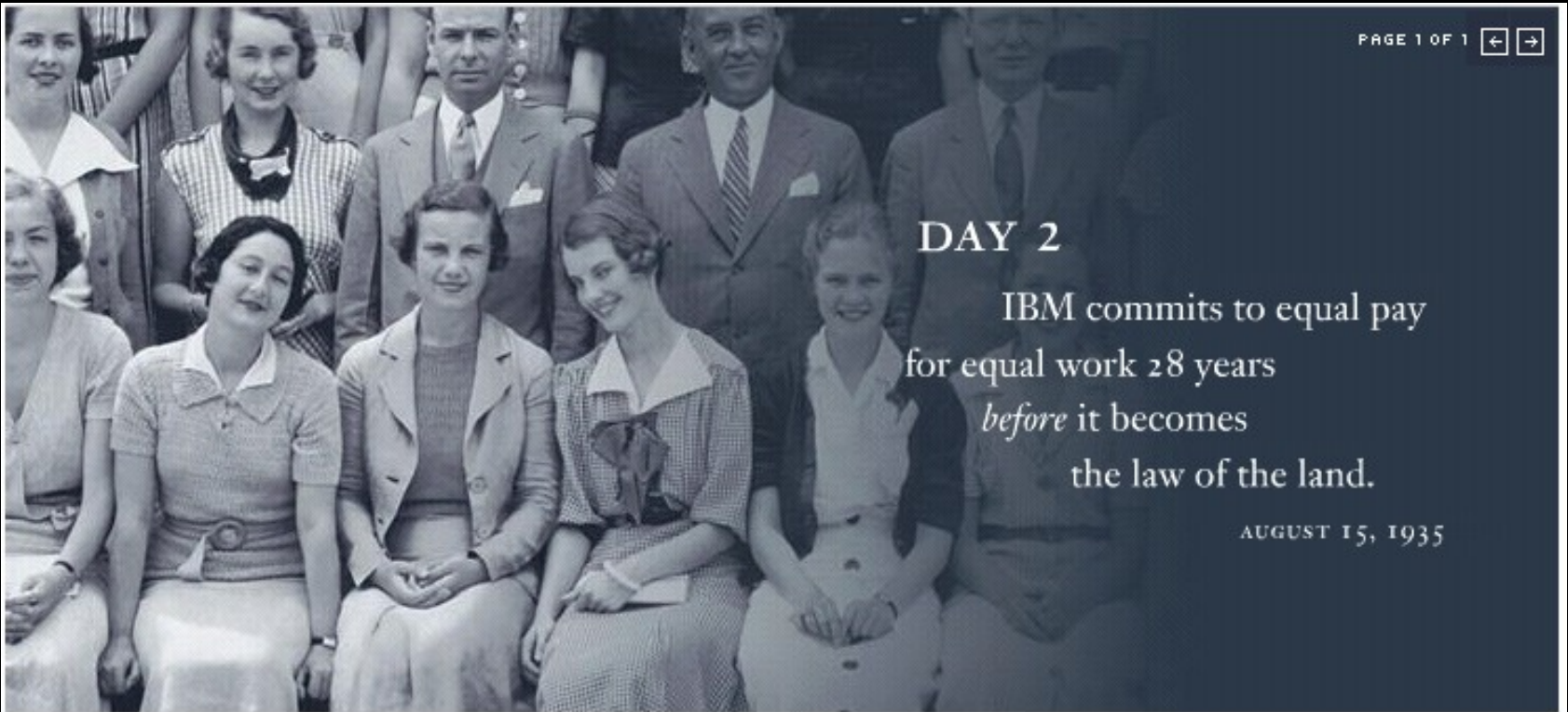
Mujer y empresa: una realidad emergente

Hoy las mujeres....

- Representan el yacimiento de talento potencial más importante
- 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 2 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

El caso de IBM



PAGE 1 OF 1

DAY 2

IBM commits to equal pay
for equal work 28 years
before it becomes
the law of the land.

AUGUST 15, 1935

¿Qué estamos haciendo?

- Trabajar de manera sistemática
- Abordar los obstáculos “emocionales”: la cultura
- Poner a “la mujer” cara, nombre y apellidos

El avance de la mujer: de deseo, a objetivo


Intranet España

Search w3 **GO**
☐ Search Intranet España



[w3 Home](#) | [BluePages](#) | [HelpNow](#) | [Feedback](#)

Intranet España

Noticias

Innovación

Página de Amparo Moraleda

IBM en España

Servicios

Comunidad Técnica

Ventas

Zona de Marketing

IBM y tú

Desarrollo Profesional

Recursos y herramientas

Cibercajón

Sitemap w3 España

Misión y objetivos del SWLC

El Spanish Women Leadership Council (SWLC) se creó p: SWLC se compone de 32 mujeres que, dirigidas por Merc promover un clima en el que se favorezca la inclusividad

Misión

La misión del Spanish Women Leadership Council (SWLC) entorno que atraiga, retenga y desarrolle el sector feme que necesita para ganar en un mercado compuesto en c

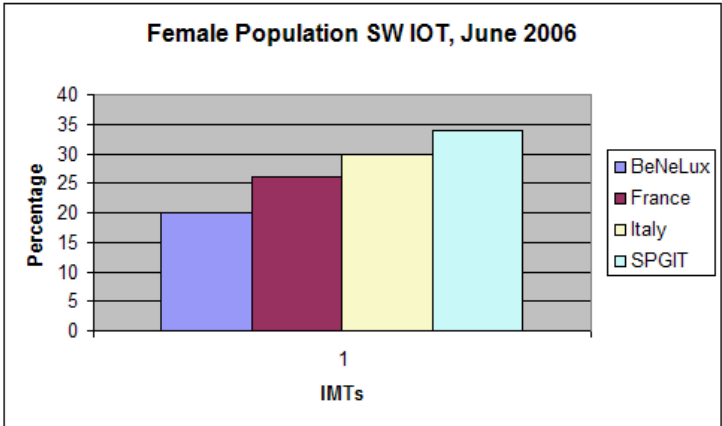
Objetivos

- Mejorar y mantener la imagen de IBM como una e
- Incrementar el número de mujeres en IBM España:

- Incrementando el número de mujeres en posiciones de
- Desarrollando un pipeline de mujeres con proyección
- Incrementando el número de contrataciones
- Reduciendo el número de mujeres que abandonan la co
- Reforzando los planes de desarrollo profesional para mi

- Favorecer una cultura de inclusión
- Reforzar la necesidad de negocio para la diversida tanto interna como externamente

Female Population SW IOT, June 2006



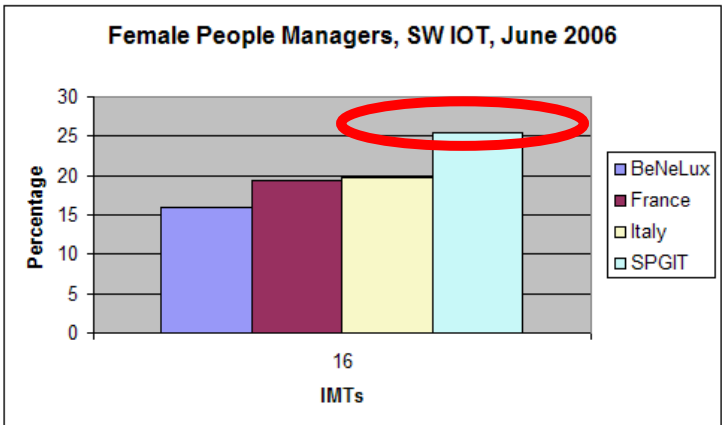
Region	Percentage
BeNeLux	20
France	26
Italy	30
SPGIT	34

1
IMTs

aña. Hoy, el trabajan para

in de un s habilidades

Female People Managers, SW IOT, June 2006



Region	Percentage
BeNeLux	16
France	19
Italy	20
SPGIT	25

16
IMTs

damente

8

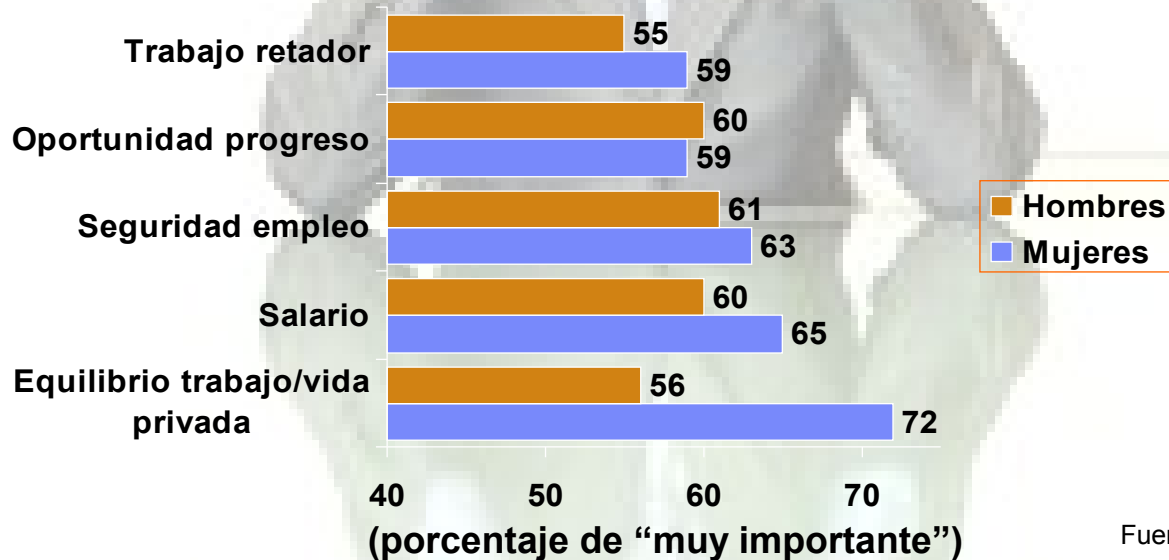
13 de diciembre de 2007

© 2007 IBM Corporation

Cambiar la cultura

- Programa *Mindset*: derribar los estereotipos
- Flexibilidad y equilibrio trabajo/vida privada

Los cinco factores de retención más importantes



Fuente: Work/Family Directions, Inc.

Mujeres, con nombres y apellidos

▪ Identificar, mentorizar e impulsar a mujeres individuales

- Corto plazo: ayudar a romper techos de cristal personales
 - Programa *Blue Talent*
- Largo plazo: crear la cantera de las futuras mujeres en posiciones de liderazgo
 - Mentoring
 - Networking

Hacia una nueva sensibilidad



