



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde su fundación en 1911, uno de los pilares básicos de la cultura corporativa de IBM ha sido el **respeto por el individuo y la promoción del talento**, más allá del género, la raza, la religión, la orientación sexual u otros condicionantes individuales. El objetivo de la compañía siempre ha sido **encontrar y potenciar dicho talento**, eliminando las barreras físicas y psicológicas que provocan la exclusión de algún colectivo. Con este propósito, IBM busca **generar un entorno de trabajo integrador**, en el que los empleados se sean capaces de desarrollarse profesionalmente y alcanzar la plenitud de su potencial.

Algunos de los hitos que destacan en la historia de IBM son los siguientes:

- En 1914, se contrató a la primera persona discapacitada, 76 años antes del primer tratado de Estados Unidos sobre discapacidad.
- En 1942, IBM contrató al invidente Michael Supa para que desarrollara programas para discapacitados y ayudara a que los productos de IBM se adaptaran mejor a las necesidades de las personas invidentes.
- En 1945, Ruth Leach Amonette fue nombrada vicepresidenta. Se trataba de la primera mujer que asumía un cargo de esa relevancia en IBM.
- En 1946, IBM contrató a T.J. Laster, su primer agente de ventas de raza negra, 18 años antes de que Estados Unidos promulgara su acta de derechos civiles.
- En 1953, Thomas Watson Jr. publicó una carta dirigida a sus empleados que recogía la política de igualdad de oportunidades de la empresa.

Para IBM, la diversidad significa:

- Reconocer, respetar, valorar y apoyar las particularidades humanas y culturales de cada uno, trabajando en un entorno en el que se potencie su talento.
- Incluir a todos y no excluir a nadie. No importa la nacionalidad, el género, la cultura, la religión o la orientación sexual, sino el talento de cada profesional.

En 2009, IBM fue premiada por la **Fundación Randstad** en reconocimiento a sus políticas de Responsabilidad Social Corporativa: acción social, buen gobierno, medio ambiente, diversidad e igualdad de oportunidades y bienestar laboral.

Dentro del área de Diversidad e Inclusión, IBM dispone de varias iniciativas de trabajo que se circunscriben a los siguientes colectivos sociales:

Personas con discapacidad

Seis de cada diez personas con discapacidad están fuera del mercado laboral en España, según el INE. Los discapacitados empleados trabajan, en su mayoría, en el sector privado, seguido del sector público y el sector protegido (talleres y centros de rehabilitación). Es un hecho que las personas con discapacidad forman parte de los grupos sociales más afectados por el desempleo. La tasa de paro para el colectivo fue del 35% en 2013, lo que supone nueve puntos más que la de la población sin discapacidad.

Para paliar este hecho, IBM trabaja activamente en colaboración con otros colectivos, asociaciones locales y nacionales, fundaciones y universidades. Una de las fuentes de reclutamiento más efectivas es el Foro de Empleo y Discapacidad, organizado por la Comunidad de Madrid y patrocinado por IBM desde su primera edición.

El compromiso de IBM con las personas con discapacidad se refuerza gracias a los programas que pone en marcha para mejorar el día a día de este colectivo. El objetivo es integrar en la plantilla de la compañía a personas con diversidad funcional, adecuadamente preparadas, aprovechando al máximo su potencial. Esto hace que se sientan como un empleado más, con los mismos derechos y obligaciones, así como las mismas posibilidades de desarrollo y promoción que cualquier otro profesional. Para ello, la compañía considera esenciales las siguientes áreas:

- **Formación.** IBM trabaja conjuntamente con la mayoría de las universidades españolas para favorecer la formación entre estudiantes con discapacidad.
- **Mentoring.** A través de este programa, un mentor, normalmente un especialista técnico o directivo, se compromete a supervisar a empleados de menor experiencia.
- **Becas.** Ayudas para integrar en la empresa a personas con discapacidad.
- **Integración en el entorno laboral.** La compañía dispone de instalaciones y programas para ayudar a los trabajadores con discapacidad a integrarse en el entorno laboral.

La mujer en IBM

Tradicionalmente, en las empresas tecnológicas, el papel de este colectivo no ha sido muy significativo, pero hoy en día el mundo empresarial está en proceso de cambio. La globalización y las tecnologías han creado un entorno más abierto y diverso.

Desde sus orígenes, **IBM ha apostado siempre por el talento femenino**, trabajando para hacer de la compañía un lugar atractivo para las mujeres, donde no exista discriminación por razón de sexo. En 1945, Ruth Leach Amonette fue nombrada vicepresidenta. Se trataba de la primera mujer que asumía esa relevancia en IBM. Actualmente, otra mujer, Virginia Rometty, ocupa el cargo de presidenta y CEO de la compañía.

Uno de los objetivos fundamentales es crear las condiciones necesarias para que **la mujer no encuentre otro límite en su carrera que su propio talento y aspiraciones**. La estrategia de la compañía consiste en detectar a mujeres con gran potencial e impulsar su talento, todo ello enmarcado en una cultura no sexista, no discriminatoria, libre de prejuicios y estereotipos. Las mujeres tienen las mismas oportunidades de desarrollarse profesionalmente que los hombres. **Es una cuestión de talento, no de sexo.**

España es el primer país de Europa en porcentaje de mujeres en la plantilla de IBM y muchas de ellas asumen responsabilidades en cargos técnicos y directivos. De hecho, para el área de España, Portugal, Grecia e Israel, la máxima responsable es la directiva española Marta Martínez. Asimismo, la compañía ha establecido **medidas de conciliación**, como el teletrabajo o la reducción de jornada, con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones para la promoción del talento femenino

- **Retener y fidelizar a las empleadas** que ya trabajan en la compañía.
- **Potenciar su desarrollo profesional** para que alcancen puestos directivos.
- **Contratar a nuevas profesionales** procedentes del entorno universitario.

Actividad para el desarrollo profesional de las mujeres en IBM España

- **Gestión del talento femenino.** Entre los diferentes programas de talento de la compañía, se encuentra uno específico para empleadas que disponen de capacidad y ambición para formar parte del futuro equipo de alta dirección de IBM. Con ellas se trabaja activamente en sesiones de *learning*, *mentoring* y *networking*.
- **Comunidades.** Las empleadas de IBM España forman parte de varias redes de contactos tanto internas como externas:
 - **Spanish Women Leadership Council (SWLC).** El objetivo de este grupo, compuesto por empleadas voluntarias, es reforzar la contribución de las mujeres a IBM en España, con la creación de un entorno que atraiga, retenga y desarrolle el sector femenino con talento de la industria.
 - **Women in Technology (WIT).** Se trata de un grupo de empleadas voluntarias con formación técnica, que dedican parte de su tiempo a atraer, retener y desarrollar el talento técnico femenino, ayudándoles a enfocar y desarrollar su carrera profesional dentro de IBM.
 - **Women's International Networking (WIN).** IBM patrocina esta red internacional de mujeres cuyo objetivo es el desarrollo, promoción y comunicación de líderes femeninas. Este grupo organiza actividades para la difusión de la mujer en diferentes ciudades del mundo.
- **Mentoring.** Facilita que un equipo de mentores asista a estas profesionales a lo largo de su carrera ante distintas necesidades.

Como reconocimiento, IBM España ha recibido destacados galardones por su labor en la promoción del talento femenino, como el Distintivo de Igualdad, concedido por el Gobierno, y el XIV Premio Mujeres Progresistas, entre otros.