

A faint world map is visible in the background, rendered in a dark red color against the lighter red background of the slide.

Avanzamos Junt@s

Acortando la brecha

María Calero
Senior Vice President &
Chief Compliance Officer
SANTANDER PUERTO RICO

Se hace obvio, que cuanto mayor sea la diversidad de género en los equipos de una empresa, más posibilidades tendrá de conectar, con mayor variedad de clientes y hacerse con el gran mercado femenino



No se trata de ayudar a las mujeres a permanecer en el juego, sino de cambiar el juego.

Hay que rediseñar el modelo... hay que cambiar la mentalidad social.



No tan solo por nosotras,



Si no por las que vienen.

ACORTANDO LA BRECHA

- en 2007 más del 61% de los graduados **fueron mujeres**
- en 2008 el porcentaje de mujeres que fueron merecedoras de premios de final de carrera y de tesis doctorales, **fue superior al de hombres**
- Y en las Escuelas de Negocios, 8 de los 10 mejores alumnos **son mujeres**





The Economist

“Las mujeres no sólo son **mejores en el colegio y en la universidad** y asumen cada vez más trabajos que antes eran terreno masculino, sino que en el entorno laboral **dominan las competencias necesarias** para tener éxito en el mundo en que vivimos”.

- ❑ La contribución de las mujeres, a la creación de riqueza económica contabilizada en las cifras oficiales del PIB, representa más del 40%.
- ❑ La mujer está detrás de la mayoría de las decisiones de compra de bienes y servicios.



Las mujeres **deciden**:

- el 92% de las **vacaciones**
- el 83% de las **compras de consumo**
- el 80% de las **reformas del hogar**
- el 80% de los **seguros de salud**
- en EEUU, toman el 89% de las **decisiones bancarias**



Tenemos mayor capacidad de:



- comunicación interpersonal
- negociar
- empatía
- manejo del tiempo
- establecer prioridades

ACORTANDO LA BRECHA

Según un estudio realizado por Mercer, en los consejos de administración de las principales empresas europeas **sólo un 8% de sus miembros son mujeres.**

En el caso de puestos de **dirección ejecutiva** solo un **5%** están ocupados por mujeres.



ACORTANDO LA BRECHA



En el Santander tenemos como objetivo fomentar la diversidad de género, para atraer y retener ese talento, conseguir una apropiada conexión con el cliente, y aprovechar las diferencias para sumar, y no para dividir.



**El Banco de Santander abrió sus puertas
el 20 de agosto de 1857.**



1857

Fundación

1930s

Expansión
nacional

1970s

Expansión
en LATAM

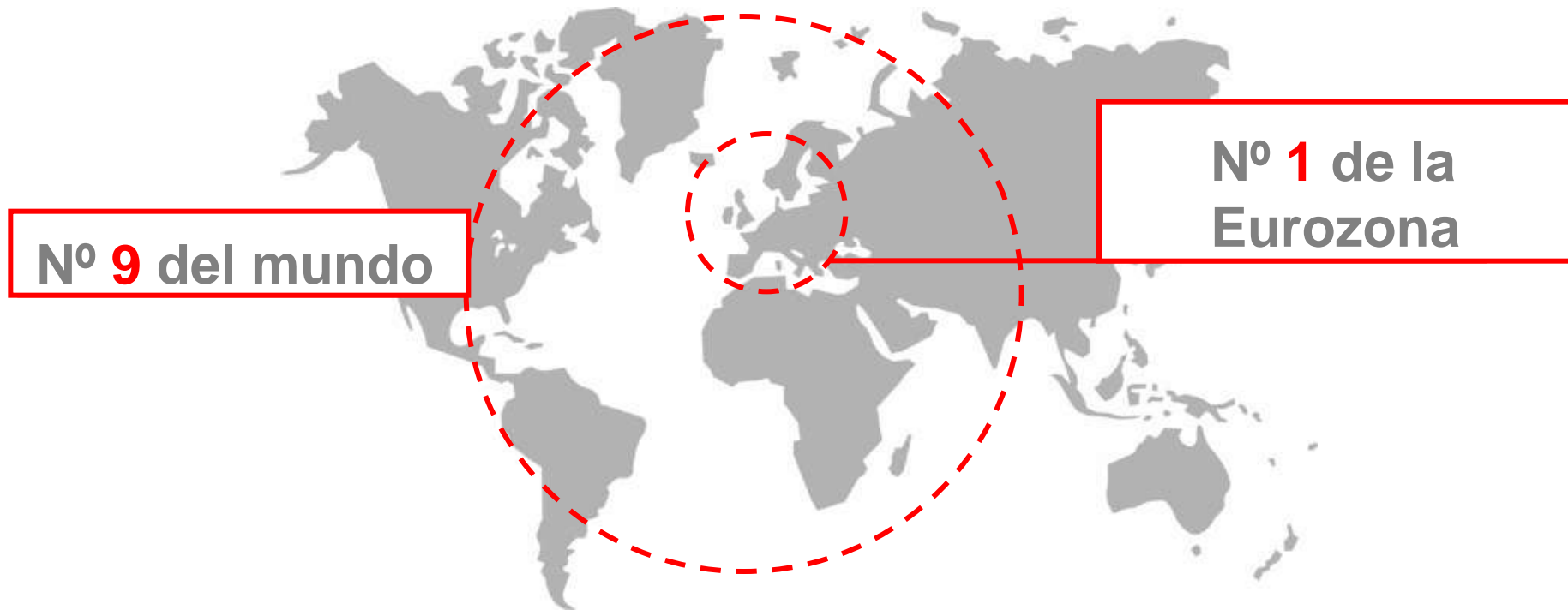
1990s

Fuerte
crecimiento
orgánico y
expansión
internacional

1999-2011

Fuertes adquisiciones
en Latam, expansión
en EEUU y Europa
(Consumer, Abbey)

EL SANTANDER DE HOY



Líder en Banca Comercial en Europa y Latinoamérica

EL SANTANDER DE HOY

- ❑ Presencia en más de 40 países
- ❑ + 102 millones clientes
- ❑ +193,000 empleados
- ❑ 3,263,997 millones accionistas.



**...Y sin duda
una visión de futuro**

Grupo 2011 / plantilla

- 190,604 empleados
- 54.47% son mujeres
- 22.3% ocupamos posiciones directivas



TOP RED

- 2010 descendió de 8.9% a 8.5%.
- 2011 no se ha nombrado Top Red a ninguna mujer.

DIRECTIVOS RED

- 2011 sube de 15.2% a 16%.

COLECTIVO DE DIRECTIVOS

- baja de 36.7% a 31%



EL SANTANDER Y LA MUJER

Países con **mayor número** de mujeres **TOP**

- España
- UK
- Brasil

Países con **mayor número** de mujeres **DIRECTIVAS**

- España,
- Portugal
- UK
- Puerto Rico





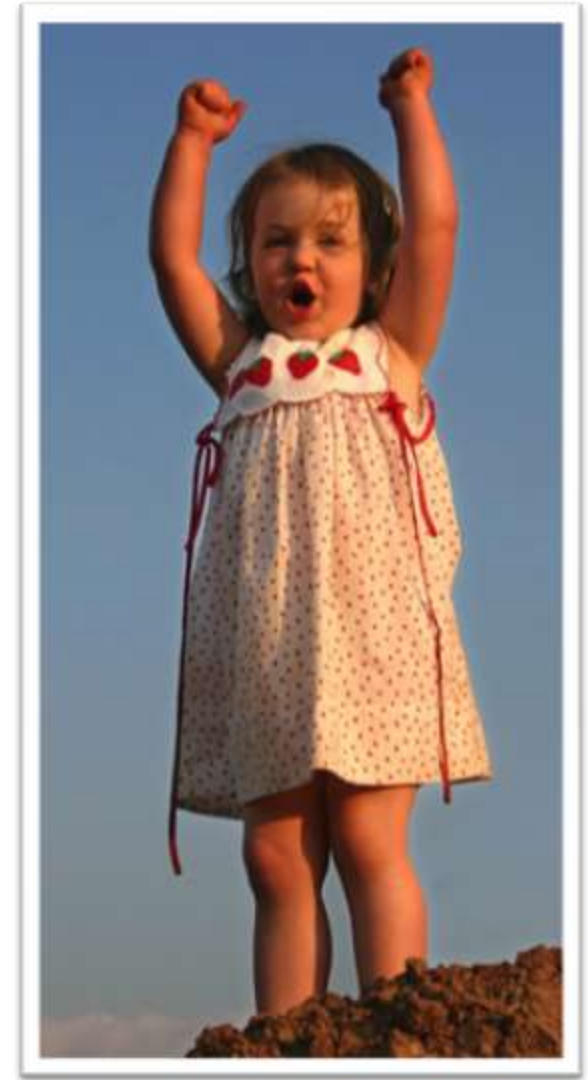
Países con **baja** representación de mujeres

- Uruguay
- México
- Chile
- Brasil
- Argentina

EL SANTANDER Y LA MUJER

★ EN Puerto Rico

- 66 % de mujeres en plantilla
- 25 % mujeres en colectivo
Top Red
- 35.7% mujeres en colectivo
Directivas Red
- 50% mujeres en colectivo
Resto Directivos



2011 -

Lanzamos una política corporativa de diversidad de género, con una serie de medidas concretas para:

- **Adaptar la cultura**
- **Facilitar el equilibrio**
- **Desarrollar y apoyar liderazgo femenino.**



EL SANTANDER Y LA MUJER 2012

2012:

Poner en marcha el Comité Corporativo de Igualdad de Género Presidido por el CEO participación de seis Directores Generales y Country Heads del Grupo

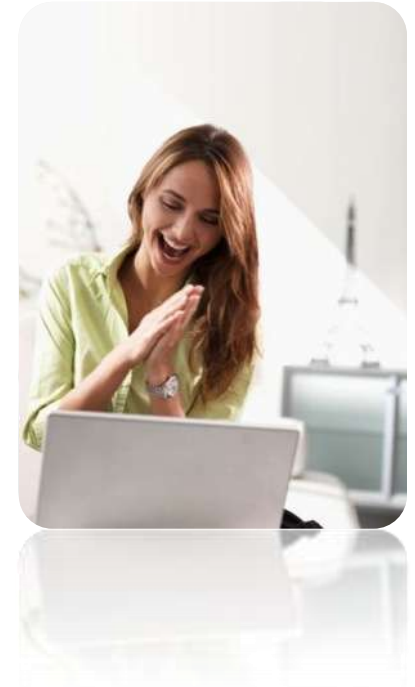
Propósito:

Asegurar el cumplimiento de la política, definir las líneas de actuación y los objetivos en materia de igualdad de género y tomar las decisiones oportunas en los asuntos globales en este ámbito.



2013 - Un nuevo reto

- Al menos una mujer con responsabilidad de negocio en cada Comité de Dirección
- Avanzar juntos hombres y mujeres y promover igualdad de oportunidades en todas las áreas de gestión.
- Construir un liderazgo diverso en todos los niveles de la organización para conseguir un entorno más enriquecedor para todos.
- Facilitar que el talento femenino alcance su máximo potencial



EN SANTANDER A PENAS COMENZANDO

¿Qué podemos hacer para acceder a puestos directivos?

- Comprometernos
- Involucrarnos en la política de la empresa: ser influyente
- Conocer las reglas escritas y no escritas
- Ampliar la visión de la organización
- Networking
- Pedir feedback continuo y actuar en consecuencia
- Aprender a negociar tanto en el trabajo como en casa.
- Saber que pueden cometer errores y permitir que otros los comentan
- Dejarse ver y hacerse oír.
- Saber delegar.
- Evitar el perfeccionismo.
- No temer al poder

A dark red world map is centered on the slide, serving as a background for the text. The map shows the outlines of continents in a slightly lighter shade of red.

Avanzamos Junt@s

Gracias