

OBJETIVO 15: un paso adelante

Ministra , Vicepresidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores , Presidente de la Asociación de Parques Científicos y Tecnológicos de España , amigos todos, quiero comenzar mi intervención haciendo una referencia al día de hoy, y al sentido del acto que estamos desarrollando justo en uno de los epicentros del sistema económico occidental; La Bolsa. Y en este caso La Bolsa de Madrid.

Como ha resaltado la Ministra de Igualdad en su intervención, hoy debemos ser conscientes que ocupar la Bolsa de forma pacífica y tranquila –con buen talante y gran talento–, reivindicando el equilibrio y la excelencia de la diversidad significa para la mujer española un acto simbólico sin precedentes.

Sin embargo hoy, 22 de marzo, estamos aquí para manifestar apenas un comienzo. Esta jornada representa un hito y un punto de arranque, pero debemos ser conscientes de que aún nos queda mucho camino por recorrer. Aunque hoy vamos a dar el primer paso hablando aquí de cosas importantes.

El liderazgo empresarial no es sólo cosa de hombres *

Y la primera cuestión que debemos aclarar es que el liderazgo empresarial no es sólo cosa de hombres y la empresa no es un conjunto aislado de la sociedad. En este sentido, y de cara a una estrategia sostenible de la actividad productiva y económica, todos convenimos – como ha recordado aquí la Ministra– en que la empresa debe combinar 3 ejes básicos de desarrollo:

1º.- La empresa debe ser un reflejo de la sociedad en la que actúa.

2º.- La empresa debe ser un reflejo del mercado donde opera.

3º.- Los modelos de gestión empresarial deben de apostar por la excelencia

Pues bien, en estos tres ejes la incorporación de la mujer a la primera línea de la gestión empresarial es un elemento indispensable.

La mujer aporta aspectos diferenciadores a la gestión empresarial

En el nuevo escenario que se avecina, lo más importante para nosotras es que no cabe ya duda alguna de que la mujer aporta aspectos diferenciadores que pueden ser de enorme valor para el nuevo entorno empresarial en constante evolución.

El liderazgo femenino es ya una realidad imparable que se traduce en un modelo de gestión empresarial distinto, donde prima el principio de empatía, los valores de equipo, la conciliación y el consenso. Lo que conlleva a un ejercicio de poder diferente, más inclusivo.

Reconocer el poder, la capacidad y el talento de más del cincuenta por ciento de la población debe ser, por tanto, objeto prioritario de las compañías que quieren abanderar las culturas más avanzadas de innovación y responsabilidad social empresarial.

La excelencia no se alcanza con la hegemonía y el dominio

Precisamente la excelencia en la gestión empresarial que tanto se persigue en estos momentos no consiste en la hegemonía de ningún modelo de gestión sobre otro, sino en la articulación armonizada del todo, en orden a la consecución del mejor 'saber hacer'.

La diversidad es el motor de la innovación

En un contexto como el actual, donde la diversidad es claramente un valor en alza en el mercado empresarial, las compañías están pues obligadas a reinventarse para abandonar los estereotipos de gestión y trabajar para que la equidad finalmente se imponga.

No sólo porque eleva el talento disponible sino porque las organizaciones sensibles a la equidad son precisamente quienes finalmente generan mayor creatividad y eficacia tan necesarias en los escenarios globales.

El poder es nuestro reto

Nuestro reto ahora, por tanto, debe ser intentar cambiar el modelo actual, crear nuevas reglas, donde juntos hombres y mujeres compartan las visiones diferentes auspiciando un tipo de liderazgo que sea cada vez más inclusivo. Para ello, las mujeres deben estar en el poder y el poder lo da el cargo.

El reto principal para la mujer ahora, sin embargo, es no desfeminizarse, asumiendo roles masculinos en la gestión, sino establecer nuevas reglas, y sentir la competición como un proceso natural y, para ello, es fundamental que el hombre acepte esta fuerza tal cual, reconociendo que la diversidad es enriquecedora.

Pero la mujer también debe quitarse pequeños lastres que constituyen a la larga todo un obstáculo para llegar a la cima. Muchas mujeres directivas en puestos altos no se perciben a sí mismas como deberían. Deben conjugar su trabajo con la conciliación de la vida familiar y sienten que tienen que evidenciar día a día que valen o que son merecedoras de ese puesto. Ese desgaste habría que evitarlo.

Por otro lado, tendríamos que reflexionar sobre el hecho de que si las mujeres somos más en la universidad y obtenemos los mejores resultados ¿Por qué nuestra presencia en los escalafones más altos de poder es escasa? Pues seguramente porque nos vendemos mal. Porque **No manejamos las redes informales**. Con esto quiero decir que no debemos quedarnos sólo en los despachos. Y que cada día debemos tratar de acercarnos a una fórmula más adecuada para nosotras. Se que esto no es fácil, pero esa fórmula podría ser a partir de ahora la de un 80 % trabajo y 20% de visibilidad como persona.

La mujer debe sentar precedentes

Sin embargo nuestra sociedad a pesar de los avances experimentados en los últimos años no acepta fácilmente a la mujer con poder, pero hay que conseguir estar en la cúspide de las empresas y organizaciones para crear nuevas reglas de juego. Las mujeres en puestos altos de responsabilidad pueden sentar y han sentado precedentes para cambiar la mentalidad de la sociedad.

La crisis exige nuevas maneras de hacer las cosas

Precisamente en estos momentos de crisis se deben buscar otras maneras de hacer las cosas y debe plantearse como alternativa otorgar el poder a la mujer.

Se necesitan, por tanto en el entorno empresarial, personas equilibradas que se sientan seguras y que sepan disfrutar de su éxito. Hombres y mujeres, que compartan y conjuguen diferentes maneras de entender el liderazgo para así lograr resultados más satisfactorios.

El reto, por tanto, para los hombres es aceptar los valores que aportan las mujeres en el mundo empresarial, pero para las mujeres, el reto ahora está creer más en una misma, en sus capacidades, aptitudes y sueños y ponerse manos a la obra para defender sus ideales con argumentos y no dejarse amilanar. La estrategia es muy simple: hay que eliminar el miedo a tomar decisiones, a equivocarse, a que lo que se hace no guste. En definitiva al rechazo.

OBJETIVO 15: un horizonte por construir

En este contexto Objetivo 15 es una iniciativa que se propone aportar un instrumento de acción que contribuya a generar un cambio de dinámica en las políticas de igualdad donde se hace necesario articular más instrumentos que, como éste, faciliten el acceso de la mujer a las cúpulas más altas de la estructura empresarial como son los Consejos de Administración.

Transformar las culturas vigentes

Objetivo 15 también pretende ser ejemplo y motor. De manera que se transfiera en el futuro a contextos más amplios y venga a transformar las culturas vigentes dentro de entornos de poder económico, haciéndolos más abiertos e inclusivos. El número 15, al margen de hacer referencia a la recomendación número 15 del Código Unificado de Buen Gobierno que rige las Sociedades Cotizadas, hace referencia también a un horizonte (el año 2015) establecido por la ley de Igualdad para lograr el equilibrio en los Consejos, que sólo es posible mediante la movilización de todos.

OBJETIVO 15 trata de impulsar importantes sinergias

Nuestro propósito no es otro que crear un clima favorable y a la vez impulsar importantes sinergias para que en el futuro se erradique esa inercia que ha hecho que tradicionalmente los entornos empresariales respondan negativamente a la presencia femenina en los Consejos de Administración.

El proyecto hasta el día de hoy se ha desarrollado principalmente dentro de los parques, trabajando en la detección del talento femenino entre nuestras mujeres directivas y tratando de crear red entre todas ellas.

El día de hoy lo aprovecharemos para propiciar el acercamiento a las empresas cotizadas y agentes relacionados, de nuestras candidatas y empezar así a crear un vínculo y una comunicación entre unos y otros que pueda dar sus frutos en un horizonte cercano.

En el futuro, pretendemos activar y profundizar la red de mujeres a través de nuestra página web y de LinkedIn. Queremos también realizar acciones conjuntas entre parques, fortalecer el perfil de nuestras candidatas con acciones formativas, talleres prácticos, promover el mentoring interno entre los propios Parques y externo en colaboración con las empresas cotizadas. Aprovechar la experiencia de las que hoy son mujeres consejeras a través de diversas acciones de coaching con las mujeres de nuestros entornos científicos y tecnológicos, etc.

Aunque uno de nuestros objetivos principales se encuentra en el ámbito de la comunicación, ya que nos hemos propuesto crear un clima cultural propicio y por ello debemos prestar especial atención a divulgar e impulsar el cambio de

mentalidad para seguir apoyando las actuaciones que llevemos a cabo en el futuro.

Un fuerte instrumento en esta labor divulgativa y de cohesión, como ya he mencionado antes, va a ser nuestra página web www.Objetivo15.net, que invito a visitar a todos los presentes.

Se trata de que ambos sexos trabajemos juntos

Con OBJETIVO 15 queremos, por tanto, defender la presencia de la mujer en los consejos desde el sentido de la riqueza que aporta la diversidad, no se trata de llenar los despachos de mujeres, se trata de que ambos sexos trabajen juntos.

El proyecto Objetivo 15, que presentamos ahora aquí en un lugar tan emblemático como la Bolsa, aspira a ser un canal adecuado que provoque un cambio de tendencia en toda la sociedad española donde la diversidad en el ámbito de la empresa sea una realidad, integrando como agentes activos de esta transformación al sector de la Ciencia y la Tecnología para potenciar el desarrollo económico de un país que ha de pasar por un mayor protagonismo de las mujeres en el presente y futuro de las compañías españolas.

APTE constituye una gran cantera de talento femenino

Los Parques somos hoy por hoy no sólo un actor económico, sino que también nos queremos transformar en un actor social. Con OBJETIVO 15 se ha conseguido crear un movimiento. Los Parques han dado un paso al frente y las mujeres también. Además, constituimos una red fuerte, unida y por primera vez, una única red que involucra a todo el territorio nacional en una causa social pero también económica.

Foco de identificación, captación y proyección de mujeres

La red de Parques constituye un interesante foco de identificación, captación y proyección de mujeres para su participación en los Consejos de Administración de las empresas cotizadas, ya que entre sus ochenta asociados existe un amplio número de directivas, empresarias, científicas, tecnólogas...etc. que ocupando puestos de responsabilidad tienen ya una alta capacidad y potencial ejecutivo.

Objetivo 15: ¡Un proyecto de todos!

Y ya para terminar ,decir que este proyecto es un proyecto de todos y las entidades que lo promueven , el Ministerio de Igualdad y la APTE no sólo invitan a todas las mujeres capaces que albergan estos centros de excelencia, sino también a las sociedades cotizadas del país, a los *headhunters*, y aquellos hombres y mujeres relevantes del mundo económico, a que se sumen y respalden activamente esta importante iniciativa con la que confiamos impulsar ese cambio de tendencia en el que ya convergen todas las sociedades modernas y donde España tiene aún un importante camino por recorrer.

Quisiera por último, agradecer al Ministerio y en particular a Capitolina Díaz por el apoyo y la colaboración en todo momento. Este ha sido un proyecto de personas y de equipos, lo que seguramente redundará en su éxito .También a las autoridades de la Bolsa y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores por abrirnos las puertas de este lugar tan representativo para nuestro proyecto. Y por último y no por ello menos importante, a las ponentes de hoy, por compartir su experiencia con todos nosotros.

A todas las compañeras de los diferentes Parques que hoy habéis hecho el esfuerzo de venir hasta aquí, gracias y hasta pronto.