

“Debemos trabajar para dar visibilidad al talento femenino”

- **Objetivo 15: ¿Qué es lo que se busca en una mujer para cubrir un puesto en un consejo de administración?**

- Luzma Piqueres: Primero depende fundamentalmente del tipo de empresa y del momento que atraviesa. Lo que se pretende siempre es que la consejera nueva que introduces en un consejo de administración venga realmente a cubrir una necesidad que exista en ese consejo. Aparte, naturalmente, de que la mujer aporta una diversidad, una manera de ver el negocio y el mercado que es diferente, porque no me cabe la menor duda que las mujeres tienen capacidad para una manera de dirección y una filosofía de trabajo distinta.

- **Objetivo 15: ¿En qué sentido?**

- Luzma Piqueres: Aportan otra visión, esa filosofía y esa manera de dirigir y de ejecutar diferente, y además pueden integrar en los consejos de administración funciones hasta ahora poco presentes en estos órganos, funciones que están desempeñadas más por mujeres que por hombres (por ejemplo, todas las relacionadas con el área de marketing, o de la comunicación), esas funciones, si analizas cuál es la idiosincrasia de los consejos de administración del IBEX, son las que menos están reflejadas. Es más común encontrar consejeros que vienen de la función financiera, control de gestión, auditoría, legal... y menos de marketing, comunicación, I+D+i ... En estas funciones abunda y destaca el talento femenino y, por el momento, como las mujeres son las que menos representación tienen en los consejos, estas áreas también se ven poco reflejadas, en general. Una nueva consejera debe venir a aportar nuevo y diverso talento al Consejo, por eso cuando analizas una base de consejeras para proponer candidatas debes pensar lo primero en las necesidades de ese órgano de administración, en qué le falta a ese consejo.

- **Objetivo 15: ¿Qué es lo que más pesa en los procesos de selección, el currículum o la experiencia?**

- Luzma Piqueres: Pesan las dos cosas. Y pesan las relaciones sociales, la visibilidad o en este caso la invisibilidad. Esto de acuerdo con la intervención de Itziar Martín. Tú hablas con un presidente de un consejo de administración y lo primero que tienes que hacer es convencerle de que existen mujeres que él puede integrar en su consejo para enriquecerlo notablemente, pero él en su cabeza, cuando piensa “tenemos que introducir dos consejeros nuevos”, piensa en dos “consejeros nuevos”, ni tan siquiera se le pasa por la imaginación una candidata. ¿Por qué? porque él está mucho más relacionado, está visualizando muchos más potenciales consejeros que potenciales consejeras. Lo primero que tenemos que hacer es normalizar la imagen de una mujer como una consejera potencial. Ha sido gran noticia una sociedad, Jazztel, que ha integrado tres consejeras de un golpe, se ha visto a un presidente capaz no solo de visualizar mujeres sino de captar su talento, un talento nuevo. Yo creo que este es un buen ejemplo, yo felicito por su inteligencia al presidente de Jazztel, a las consejeras y a la empresa que seleccionó el proceso porque han marcado un hito. Es fundamental lograr la consideración general del

talento femenino en los Consejos y sólo se va a lograr si las mujeres somos capaces de tener suficiente visibilidad, ahí estamos.

- Objetivo 15: Así que el reto de la mujer hoy en los puestos de alta dirección es la visibilidad...

- Luzma Piqueres: Uno de los retos, sí. Porque haber hay de sobra mujeres con preparación, talento y experiencia suficiente para ocupar consejos, aunque hace un rato el vicepresidente de la CNMV parecía dudarlo. Mal van a cumplir las empresas del IBEX con semejantes comentarios por parte de quienes deben vigilar los mercados.

- Objetivo 15: ¿Alguno más?

- Luzma Piqueres: Apuntaría también a lo dicho por la directora general, Capitolina Díaz, que a veces el techo nos lo ponemos nosotras mismas. En 24 años de vida profesional, yo nunca me he sentido marginada ni excluida por ser mujer, estoy en el mundo de la comunicación donde las mujeres pesamos muchísimo, te diría que casi dominamos en el mundo de la comunicación. Nunca me he sentido en un segundo plano por ser mujer, pero sí he visto situaciones de desventaja clara para la mujer en niveles altos de las empresas, tal vez inconscientemente pero sí que hay todavía conductas machistas. Cuando el vicepresidente de la CNMV aludía a que en los informes de buen gobierno cuando las sociedades deben aclarar porque no tienen mujeres en sus consejos dicen que “no ponemos ningún obstáculo a que entren mujeres” es cierto que no ponen ningún obstáculo, porque ni se les pasa por la imaginación pensar en ellas como consejeras.

Por eso nuestra primera labor ocupar nuestro sitio, es decir “aquí estamos, lo valemos y queremos estar en los consejos”, hemos hecho nuestros deberes, somos profesionales. Hay una labor primero de nosotras mismas, de no ponernos topes, de valorar nuestras capacidades de afrontar que no solo podemos sino que debemos estar en los consejos porque vamos a aportar valor. La mujer es muy prudente en su estilo de dirección, es respetuosa y menos agresiva, tiene ímpetu, tiene ilusión e ingenio para llegar al consenso, para convencer antes que imponer, para respetar las opiniones más dispares y sacarles el mejor jugo. Esta capacidad nuestra para el “entendimiento” ha sido mal entendida por un estilo masculino de dirección tradicionalmente impositivo. Sin embargo esa misma capacidad comprensiva se nos valora en la familia, en la educación de nuestros hijos,...Claro, somos respetuosas incluso ante un estilo de gestión que anula, y en eso no debemos permitirlo porque perdemos terreno. Yo animo a que además de más visibilidad ganemos más confianza, soltemos el freno y apostemos fuerte por nuestro estilo de gestión. Podemos ser números uno, naturalmente. Y es evidente que la maternidad sigue siendo un hándicap, pero es formidable porque incluso con ese hándicap estamos llegando, podemos llegar; de hecho las consejeras más visibles son madres estupendas e incluso de familias numerosas. No debemos renunciar, pero sí debemos perder el miedo a no ser perfectas en todo, nuestra obsesión por hacerlo todo perfecto puede ser una losa sobre nuestro futuro.

- Objetivo 15: ¿Por qué?

- Luzma Piqueres: Yo fui madre joven y sin duda tuve que organizarme mucho y muy bien para poder compaginar trabajo y familia. Las que empezamos hace muchos años hemos llevado un abrigo reversible, de manera que en unas horas del día éramos ejecutivas, otras horas del día éramos madres, cocineras, educadoras y llevábamos a los niños colgados del cuello... Pienso que ahora es todo más fácil, la sociedad se ha ido

transformando y facilitando la conciliación, se ha avanzado mucho pero todavía queda tela marinera y es labor nuestra, en gran medida.

- Objetivo 15: ¿Influye el tema de la maternidad en la selección de las mujeres?

- Luzma Piqueres: En la selección de consejeras no. La maternidad influye a otros niveles, es evidente que se sigue preguntando a las jóvenes entrevistadas a ciertos trabajos si tienen idea de ser madres, es indignante. El perfil medio de una potencial consejera española es de unos 50-55 años, no condicionante el tema de la maternidad. Si es condicionante o habrá podido serlo para esa profesional antes de llegar, para llegar ahí seguro que ha pasado por situaciones en las que la maternidad ha sido un hándicap... Así que yo creo que hace falta mucha más conciliación y mucha más comprensión en el sentido de que la familia es cosa de dos, los hijos son de dos, la casa es de dos y las gestiones son de dos...

- Objetivo 15: ¿Qué les piden las sociedades cotizadas con las que ha trabajado hasta el momento Add Talentia? ¿Hay algún denominador común?

- Luzma Piqueres: No estoy en el día a día de la selección ya que desarrollo mi función directiva en Información e Imagen, pero como socia trato de mantenerme informada de estos temas y colaboro de cerca tanto en la elaboración del Informe Anual Perfil de la Consejera 2015, como en el Observatorio Consejeras Ibex de Add Talentia, lo que me da sin duda una buena perspectiva y creo que no hay un denominador común pero sí una voluntad de integrar talento femenino en la total seguridad de que ello va a ser enormemente positivo para la sociedad. Las empresas especializadas en seleccionar consejeras desarrollan una función edificante que consiste en cada vez contar con nuevas y mejores candidatas, buscar y seleccionar entre las muchas y excelentes potenciales consejeras, ser innovadoras y valientes y presentar nuevos perfiles a las empresas que cotizan, se puede innovar y no circunscribirse a un cliché que es repetir el modelo existente. No vale con repetir el perfil de las que ya entraron o ya están. Hay demasiado bis en las consejeras del IBEX sin ninguna necesidad, sobran buenas candidatas. Yo creo que es labor nuestra empujar a las empresas para que tengan perfiles diferentes a los que ya están dentro, perfiles tecnológicos, perfiles de comunicación, perfiles más de conocimiento del mercado, gente que venga de otras funciones ... Incluso perfiles internacionales. Hay que abrir los consejos a nuevos perfiles.

Luzma Piqueres es socia de Add Talentia y dirige Información e Imagen