

OBJETIVOS DE LA JORNADA



El objetivo general de la propuesta es organizar un encuentro internacional que presenten, entre otros ámbitos, las mejores prácticas en liderazgo de la mujer, sus valores, incidiendo en el mundo empresarial, académico, social y político como ejemplos de mejores prácticas avanzadas.

Otros objetivos:

- Desarrollar recomendaciones para soluciones prácticas a problemas de liderazgo y mujer que enfrentan en India y España.
- Formar asociaciones en Red con agencias apropiadas de la sociedad civil, no gubernamentales e intergubernamentales.
- Intercambiar mejores prácticas y experiencia con el fin de implementar políticas más efectivas.
- Crear una masa de liderazgo crítica para influenciar la política india y española.
- Desarrollar proyectos conjuntos de innovación tecnológica y social.

LUGAR: Auditorio de la Universidad de Deusto

FECHA: Viernes, 30 de Mayo 2008

HORA: Comienzo: 10 h.

Finalización: 12,30 h.

El formato será de mesa redonda para facilitar la interacción entre los asistentes y los ponentes.

ORDEN DEL DIA

- 10:00-10:15** **Acto de inauguración.**
Izaskun Artetxe.
Diputada Foral de Innovación y Promoción Económica de la Diputación Foral de Bizkaia.
- 10:15-10:30** **Presentación de la Jornada.**
Roser Ràfols.
Socia de Roca y Junyent S.L.
Presidenta del Foro de Estudios Indios.
Begoña Benito.
Responsable Tecnología /Hardware GAIA.
- 10:30-11:00** **Retos de las mujeres en Europa y Asia. Estrategias para el empoderamiento.**
María Silvestre.
Decana de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad de Deusto.
- 11:00-11:30** **Modelos de liderazgo profesional de la mujer en Asia.** (del hinduismo al islamismo).
Surbhi Sharma.
Anchorage. Premio CSR Asia 2004.
- 11,30-12,00** **Las mujeres de Anantapur. El caso de la Fundación Vicente Ferrer.**
Irene Pascual Ugarte.
Delegada de Euskadi de la Fundación Vicente Ferrer.
- 12:00-12:30** **Mesa redonda moderada por Leire Madariaga.**
Directora de Internacionalización de la SPRI.

Para más información e inscripciones contactar con:

GAIA

Jokin Garatea garatea@gaia.es
Begoña Benito benito@gaia.es
Teléfono: 943316666

En colaboración con:



Bizkaiko Foru
Aldundia
Diputación
Foral de Bizkaia

Berrikuntza eta Ekonomi
Sustapen Saila
Departamento de Innovación
y Promoción Económica



Universidad de Deusto
Deustuko Unibertsitatea
Deusto

IT SMA



Transforma la sociedad en humanidad

Universidad de Deusto
Viernes, 30 de Mayo 2008



**Conferencia sobre Liderazgo
valores y religión**

**La visión de las mujeres
en Europa y Asia**

Organizado por:



Esta Jornada ha recibido una ayuda del programa Antoni de Montserrat 2008, concedida anualmente por Casa Asia.



ANTECEDENTES

“Las mujeres sostienen la mitad del cielo” Proverbio chino

En los nuevos escenarios, por los cuales transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.

La responsabilidad de las mujeres en el momento actual, paralelo a la coyuntura histórica en que la fuerza de trabajo femenino adquiere cada vez mayor preponderancia en el marco de la producción, en una acción paulatina que abarca todos los países, hace que las mujeres que trabajan productivamente adquieren conciencia de cierta discriminación que sufren y sienten el deber ante ellas mismas y ante la sociedad de superar dicho fenómeno.

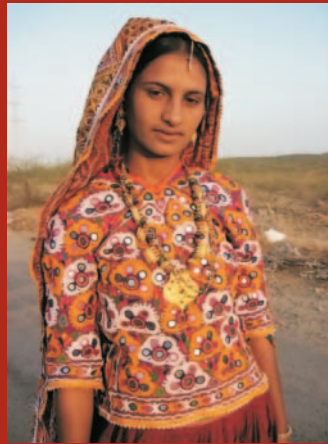
Las mujeres al asumir un liderazgo alientan la participación, comparten el poder y la información y tratan de incrementar el valor propio de sus seguidores, prefieren dirigir mediante la inclusión y apoyarse en su carisma, experiencia, contactos y habilidades interpersonales para influir en los demás.



¿Una necesidad estratégica aprender de la India?

Las 100 mujeres más poderosas del mundo que viene

Según el artículo escrito por **Krista Walochik**
(Consejera delegada de Norman Broadbent)



“El contexto económico, demográfico y social gira hacia mercados hasta ahora emergentes y, según la autora, crea la demanda de un liderazgo empresarial más abierto en su manera de hacer y diversificado en sus componentes. En su opinión, aquí juegan un importante papel las mujeres.

Ante la perspectiva de una demora en mi vuelo, me armé de paciencia y lectura, incluyendo la revista Forbes y su estudio sobre Las mujeres más poderosas del mundo, encabezado por la canciller alemana, Angela Merkel.

¿Cómo mide Forbes el poder? Al confeccionar la relación, sopesa la visibilidad mediática, el impacto económico, y el peso relativo del currículum de cada aspirante. No sorprende. Desde hace tiempo, una de las empresas más exitosas del mundo, General Electric (GE), ancla el éxito de sus futuros directivos en tres ejes, un concepto llamado PIE. GE exige a sus líderes excelente rendimiento (performance), trayectoria intachable (imagen) y, no menos importante, visibilidad (exposure), argumentando que los tres pilares son igualmente fundamentales para ejercer el mando.

Forbes apunta hacia el rendimiento: 'Requiere cosechar logros más importantes que nunca para entrar en esta lista, porque cada día hay más mujeres a cargo de corporaciones, entidades sin ánimo de lucro y Gobiernos'. Entre las 100 más poderosas, el mundo financiero y empresarial da amplios ejemplos de resultados excepcionales. Nos contemplan una docena de mujeres al mando de multinacionales de gran consumo, como Sara Lee, Kraft, Procter & Gamble, Johnson & Johnson, Avon, Burberry's. Uno podría decir que este acceso de mujeres al liderazgo en el sector del consumo es lógico, pues la cara de su cliente es principalmente femenina.

Pero hay una importante lectura en el reciente nombramiento de Indra Nooyi, hindú educada en EE UU y futura consejera delegada de PepsiCo. Se vislumbra una cara de cliente bien distinta, según vayan llegando mil millones de nuevos consumidores de las economías emergentes (India, China, Corea, Rusia, ...). Ya encontramos entre las 100 a mujeres liderando instituciones financieras en Arabia Saudí, China, Kuwait, Sri Lanka, China, Israel, aparte de EE UU, Inglaterra, y España (Ana Patricia Botín es la única española que recoge Forbes). Los mercados del mañana tienen un mosaico de procedencias, naciones, creencias y orientaciones, y la escasa representación de las mujeres en los órganos de dirección en España constituye un flanco débil hacia el mercado global.

La importancia de la imagen, se magnifica en el poder político. Entre las 100, llama la atención el marcado incremento (25%) de mujeres en cargos con respecto a la anterior edición. Incluye ¡13 jefas de Estado! (Mozambique, Letonia, Alemania, Liberia, Chile, Corea del Sur, Nueva Zelanda, India, Bangladesh, Finlandia, Filipinas, Irlanda y Jamaica), dos reinas, y 15 ministras y altas oficiales. Lamento que no haya una española entre ellas, y me pregunto: ¿qué habrá influido para que estas mujeres hayan alcanzado estas cimas del poder político? Curiosamente, salvo Finlandia, ningún país gobernado por una mujer ha impuesto política de paridad en órganos de poder similar a la reciente ley española. Sin duda, la constancia en la persecución de la igualdad de oportunidades, y no de la paridad impuesta e invasora, tiene un impacto más real en la generación de futuros líderes.

Reflexionando sobre la relación de las 100 más poderosas de Forbes, se ve que las bases del poder permanecen universales, independiente del género que lo ostenta. Pero el contexto en el que toca ejercer ese poder se transforma. La base económica, demográfica y social claramente se gira hacia mercados hasta ahora emergentes, creando la demanda de un liderazgo más abierto en sus maneras de hacer y diversificado en sus componentes. Las motivaciones sociales cobran una mayor importancia no sólo entre los jóvenes que queramos atraer, sino también en la imagen y el posicionamiento de nuestras organizaciones en los foros internacionales. Y la esquivada competitividad de la empresa española, ya no es una asignatura pendiente, sino un imperativo si pretendemos mantenernos en el pelotón de la primera velocidad.

Suponiendo que los agentes sociales vayan soltando el corsé de la legislación laboral decimonónica, queda lo obvio. Introducir las mejoras que brindan las nuevas tecnologías, eliminar procesos redundantes, trasladar y abaratar los centros de producción de bajo valor añadido y ampliar el acceso al capital financiero. Pero la palanca más transformadora que tenemos es alistar y comprometer el talento latente y futuro de nuestras organizaciones al servicio de la innovación, y la apertura hacia nuevos mercados.”