

A LAS MUJERES NOS FALTA CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN DE LO NUESTRO

Las mujeres no podemos avanzar sin apoyo de los hombres

Eva Levy (Tánger, 1950) es una ejecutiva de éxito que se ha comprometido en la promoción laboral y profesional de las mujeres. Hoy tiene su propia marca, Eva Levy & Partners pero creó Excellent Search, división en España y Europa de Women on board, para seleccionar mujeres para los consejos de administración. Fue presidenta de Fedepe, la federación de mujeres directivas de España.



CARLA REYES USCHINSKY VIGO 02/04/2013 16:29 H.

¿Está usted a favor de la política de cuotas?

	t
	0

Hace años que defiendo las cuotas en los consejos de administración de las empresas cotizadas, al menos hasta que la situación se normalice. Me parece que la actual composición de las cúpulas (80/90% hombres) no refleja la realidad: cada vez más mujeres muestran perfiles muy adecuados para figurar en cargos de alta dirección desde los que aspirar a un asiento en los máximos órganos de control de las empresas, los consejos de administración.

¿Debe existir la discriminación positiva y por qué?

La propuesta de la Comisión Europea garantiza que, en el procedimiento de selección de miembros no ejecutivos del consejo, se dé prioridad a las candidatas cuando las mujeres estén infrarrepresentadas en dicho órgano y tengan, por supuesto, las mismas cualificaciones y méritos que sus homólogos masculinos. Es la única manera, a mi entender, de superar la brecha hombre/mujer en los órganos de decisión.

PUBLICIDAD

¿Por qué a muchas mujeres les molestan las cuotas?

Siempre han temido que las vean como mujeres cuota y no como mujeres que han llegado por sus méritos. Nunca he oído a ningún hombre considerarse cuota, incluso si se le selecciona como consejero en un proceso donde la meritocracia y la transparencia son escasas. Nosotras estamos hablando de elegir buenos perfiles de mujeres. En algunos casos también hay falta de solidaridad manifiesta por parte de algunas mujeres, más privilegiadas, que nunca te contestan a una pregunta: ¿hay alguna explicación al hecho de que el 97,5% de los presidentes de los consejos europeos sean hombres, cuando el 60 por ciento de las mujeres tienen titulaciones superiores y con muy buenas calificaciones? Las cuotas son una puerta de entrada a los órganos de decisión que no debemos despreciar.

¿Es realista pensar que el acceso a la vida laboral pueda ser igualitaria para hombres y mujeres?

Ya es prácticamente igualitario. Lo que nos queda pendiente es el desarrollo de carrera, sobre todo que las mujeres puedan despegar de los puestos medios y llegar a los de decisión sin barreras por razón de sexo. Es muy importante saber que el esfuerzo tiene su recompensa; eso estimula la creatividad y la ambición. Lo que es bueno para la persona lo es para la sociedad.

¿Cree que se puede estar produciendo un estancamiento en el avance hacia la igualdad?

En España ha habido un retroceso en el tema de la igualdad. Solo hay que ver los últimos datos publicados por el Foro Económico Mundial. España ha retrocedido del puesto 12 que ocupaba al 26. El Estado ha tomado nota. Eso, y la aprobación de la Directiva Europea del pasado 14 de noviembre, es de esperar que estimule medidas que ayuden a subsanar este retroceso.

¿Es conveniente imponer la paridad en las instituciones públicas?

El Estado siempre tiene que dar ejemplo y mostrar a la sociedad que hombres y mujeres pueden desempeñar los puestos de máximo nivel con eficacia. Sin caer en el chico chica, hay que erradicar todo sesgo de discriminación. Lo cierto es que las oposiciones son igualitarias. Aunque luego pueden cambiar las cosas a la hora de escalar ciertos puestos.

La Ley de Igualdad de Género está en vigor en España desde hace 5 años. ¿Es suficiente el marco legislativo?

El marco legislativo ayuda, pero no es la panacea. Hay que implantar la ley, hacerla cumplir, estudiar sus efectos, introducir correcciones y mejoras. Los cambios culturales son lentos, pero se va avanzando poco a poco.

¿Corremos el riesgo de hacernos enemigos entre los hombres?

Si las cosas no se explican bien, podemos tener problemas. De momento, se ha aprobado la Directiva y después de pasar por el Parlamento Europeo se publicará una batería de medidas. Urge interiorizar que la escasa presencia de la mujer en los cargos de responsabilidad es insostenible. Es un desequilibrio que pasa factura económica, hace perder fuerza a las empresas, desanima la creatividad y la innovación. Por eso hay que hacer un esfuerzo, no de predicar la justicia del equilibrio hombre/mujer, sino de la riqueza que aporta contar con la otra mitad. Bastaría con que las mujeres fuerza de consumo importante- empezaran a mirar con malos ojos esas empresas que no ofrecen futuro a otras mujeres, aunque tengan méritos. Hay que reunirse con instituciones, empresas, sindicatos

¿Acaso no necesitamos del apoyo de los hombres en la batalla por la igualdad?

No podemos avanzar sin el apoyo de los hombres. Pero tengo que decir que he ido encontrando cada vez más aliados en esta cruzada. Muchos hombres destacados. Deberíamos convertirlos en nuestros sponsors y abrirnos las puertas que hasta ahora han estado cerradas y nos han mantenido en la sombra. Pero tenemos que dar el paso de mostrar nuestra ambición. Ellos no llegarían tampoco a ninguna parte si se limitasen a minusvalorar sus aspiraciones y no buscasen apoyos.

¿Cómo se debe promover y quién debe promover las fórmulas de Conciliación?

Todos, cada uno en su nivel. Las tecnologías han cambiado las formas de trabajo y si se aprovechan bien podemos tener muy buenos resultados con horarios o jornadas flexibles. Eso supone un cambio en las empresas, nuevas formas de liderazgo, dar a los profesionales la posibilidad de trabajar por objetivos y funcionar, de acuerdo con las necesidades de un mundo global, donde a lo mejor hay que organizar turnos cuando conviene, etc. El equilibrio de la vida personal y profesional solo tiene ventajas.

¿Cómo es posible que se mantengan las diferencias salariales en la Europa de la Unión?

El tema de la brecha salarial es muy complejo y su cálculo también. Al mercado laboral la mujer llegó masivamente hace unas cuatro décadas. Lo que menos les importaba a muchas era negociar sus condiciones salariales. Por otra parte, la mujer interrumpía su carrera laboral con más facilidad que el hombre (maternidad, por ejemplo) y cuando se reenganchaba lo hacía perdiendo beneficios sociales (trienios) y ocupando puestos de menor responsabilidad porque el escalafón había ido corriendo. En caso de duda, la mujer se apuntaba (y se apunta) al teletrabajo, a la reducción de jornada Si a eso se añade una discriminación mal disimulada cambias el nombre de un puesto y ya puedes retribuirlo mejor-, la brecha se explica. A las mujeres nos falta capacidad de negociación de lo nuestro y las fuerzas sindicales, allí donde podían hacer algo, no han exigido más control de las diferencias.