

Eva Levy: “El fin de la violencia de género pasa por el empoderamiento de la mujer desde la infancia” – Parte I

🕒 07. mar, 2014 🗨️ 0 Comentarios (355 views) Por Lourdes Tejedor / @madrid2day © Blog RCySost Telefónica S.A.

Ciclo de entrevistas: “La mujer en la empresa”

Coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer el 8 de marzo, el blog de RC y Sostenibilidad publica una serie de entrevistas sobre la mujer en el trabajo. Profesionales como [Eva Levy, de Eva Levy & Partners](#); [Carmen Becerril, de Acciona](#); [Nuria Oliver, de Telefónica I+D](#); [Charo Izquierdo, de GRAZIA](#); [Sonia Gumpert, del ICAM](#) y [Núria Vilanova, de Inforpress](#), nos dan su visión sobre la igualdad, las cuotas en los consejos de las compañías, el papel de la tecnología digital, el emprendimiento...

La serie empieza hoy con la opinión de Eva Levy, cuya entrevista dividiremos en dos partes. En esta primera y ya que el [Parlamento Europeo dedica el Día de la Mujer a la prevención de la violencia de género](#), esta experta nos habla, entre otras cosas, de cómo abordar un problema que [afecta a un tercio de las mujeres de este continente](#).

El próximo viernes, continuaremos con Levy y cada semana podrás encontrar en el blog las opiniones de una de las profesionales mencionadas, hasta completar el ciclo. Con esta modesta iniciativa queremos aportar nuestro granito de arena al debate sobre la situación actual y el futuro de la mujer en el trabajo y, en definitiva, sobre un mundo mejor para todos.



Eva Levy

Socia Directora de Eva Levy & Partners

Eva ha trabajado en multinacionales en las áreas de marketing, comunicación y logística, participando en procesos de fusión y expansión internacional. Simultáneamente ha dedicado numerosos esfuerzos a la

promoción laboral y profesional de las mujeres. Durante su presidencia de FEDEPE se elaboró el primer censo de mujeres elegibles para los consejos de administración. Actualmente es Presidenta de Honor de Women Ceo, miembro de la Junta Directiva de la Cámara de Comercio España-Israel, y ponente habitual en temas de mujer, RSE, innovación, gestión... En 2013 fue nombrada Top 100 Honoraria al haber sido elegida Top 100 en las 3 ediciones de este certamen y en la categoría de pensadora y experta.

Web: www.evalevyandpartners.com

- **¿Se ha producido un retroceso en la situación de la mujer o por el contrario se está avanzando?**

- Nos falta un poco de perspectiva, porque una crisis como la actual lo oscurece todo. En los años iniciales de esta crisis, la **mujer** estuvo mejor que sus colegas masculinos, bien porque los sectores en los que trabajaba no estaban en la primera línea del desastre, bien (o mal) porque eran menos “caras” que ellos. Pero desde 2010 hasta ahora, las cosas han empeorado mucho. El paro es mayor, sobre todo entre las jóvenes, y **el número de directivas, por ejemplo, ha descendido**; en este caso, cualquier retroceso es grave porque partíamos de una presencia baja en puestos de responsabilidad, a pesar de la preparación de las **mujeres**. Sin embargo, como decía, **nos hace falta más perspectiva**.

Yo llevo en estas lides desde hace más de veinte años y aunque nos queda mucho, es innegable el avance de las **mujeres**, sobre todo en su propia actitud. **Empiezan a expresar con claridad y contundencia sus legítimas ambiciones**, tanto a la hora de enfocar su carrera directiva, como a la hora de desear ser consejeras, por ejemplo. Reconocer en voz alta una meta permite establecer estrategias, sin quedarse esperando a que se reconozcan y premien automáticamente los méritos, algo que tampoco les sucede a los hombres. Un grupo de asociaciones estamos trabajando con el proyecto [Plataforma de Mujeres Expertas](#), una base de datos de profesionales de todas las especialidades. Pues bien, están entrando a cientos las solicitudes de candidatas y una de las condiciones sine qua non para figurar en la base es la disponibilidad para hablar con los medios, todo un paso adelante para decir “aquí estoy”. Trabajé en dos proyectos para establecer bases de posibles consejeras entre los años 2007-2009 y costaba captarlas y convencerlas de que “dieran la cara”. Es un cambio inimaginable.

- **¿Cree que el sector privado puede jugar un papel relevante en la lucha contra la violencia de género? ¿Cómo?**

- Hay empresas muy solidarias que contratan a **mujeres** maltratadas o ayudan con fondos a programas de formación o de apoyo. Por supuesto, imagino que una persona maltratadora no será bienvenida a bordo en una empresa solvente, pero no creo que se pueda pedir a la empresa otra cosa que mantener buenas políticas internas para evitar el acoso, etc.

La erradicación de la violencia de género como fenómeno social pasa, en mi opinión, por fomentar la autoestima y el **empoderamiento de las mujeres** desde la infancia y hacer esfuerzos durante su escolarización para que valoren su independencia. El maltrato físico o psíquico (o ambos) afecta a mujeres de toda la escala social y a menudo se prolonga por sus circunstancias psicológicas, su sentimiento de soledad o de

indefensión. Deben saber que cuentan con el apoyo de otras **mujeres** (y hombres) y, por supuesto, con el de instituciones que puedan respaldarlas sin lugar a dudas.

- **¿Qué opina de la propuesta de Directiva de la Comisión Europea para establecer una presencia del 40% en 2020 de las personas del sexo menos representado entre los consejeros no ejecutivos de empresas cotizadas? ¿Cree que puede llegar a plasmarse en una regulación o que caerá en saco roto?**

- Siempre he defendido un **sistema de cuotas temporal**, porque es la única manera de paliar un desequilibrio como el que se da actualmente en los consejos. Las cuotas se utilizan en muchos campos sin mayor escándalo, pero cuando se trata de la **mujer** parece algo terrible, aunque no escandaliza tanto la cuota del 90% de consejeros hombres.

Los consejos son un símbolo: significa que una mujer no puede llegar hasta donde quiere solo porque sí. A partir de un momento, tu carrera puede empezar a frenarse y cuando te cansas de luchar para nada, tiras la toalla en muchos aspectos. Esto pasa en España, pero también en la vieja, vieja Europa y es un lujo que no nos podemos permitir. Vivimos en un continente con escasa juventud, comparado con Asia, y con natalidad menguante. Es decir, **hay que aprovechar hasta la última gota de talento y eso no se consigue desmotivando a la mitad de la población**. Por cierto, **en varios países de Asia las mujeres ocupan los más altos puestos es un grado que nos debería abochornar en la Unión Europea**.

- **¿Qué papel le parece que debe jugar el Gobierno en este terreno?**

- Los gobiernos españoles se han mostrado sensibles a la promoción de las **mujeres**, así como el legislativo. Otra cosa es que algunas políticas se hayan podido desarrollar o no completamente. Ahora mismo el gobierno está haciendo algo que se debería hacer siempre en paralelo con la implantación de un sistema de cuotas: **acciones de concienciación y de inclusión**, que permitan valorar la riqueza que aporta la diversidad, no solo en el plano de la justicia, sino de la riqueza económica.

Actualmente, el gobierno respalda el [Plan Promociona](#) para facilitar el acceso de la **mujer** a la Alta Dirección y los Consejos de Administración; también está en la Firma de Acuerdos Voluntarios con empresas que se comprometen a promocionar a **mujeres** de talento a la alta dirección. Y contamos con su apoyo, desde el principio, en la creación de la [Plataforma de Mujeres Expertas](#). De todas formas, **los gobernantes pueden abrir caminos, pero es la sociedad la que tiene ponerse en marcha**.

LA PARTE II DE LA ENTREVISTA A EVA LEVY SE PUBLICARÁ EL VIERNES 14 DE MARZO. FELIZ DÍA DE LA MUJER #diadelamujer