

Eva Levy Bensadon, PRESIDENTA DE FEDEPE

PERFIL PROFESIONAL

Es Presidenta de FEDEPE y Secretaria General de la Cámara de Comercio e Industria Española-Israel que ayudó a crear desde sus inicios.

Ha desempeñado su actividad profesional como Directora de Marketing y Comunicación en grandes grupos internacionales, el último habiendo sido Atos Origin, de tecnologías de la información, con una plantilla de 5.000 personas en España. Actualmente es asesora de empresas. Madre de tres hijas, políglota, de origen sefardí, criada en Tánger (Marruecos), le gusta definirse mujer hecha a sí misma y es gran defensora de la mujer y de la diversidad cultural.



Mercedes Núñez Innovatía

“La mejor forma de liderazgo es la que tiene en cuenta a los demás”

EVA LEVY ES UNA DE LAS GRANDES MUJERES LÍDERES EN NUESTRO PAÍS. COMO PRESIDENTA DE FEDEPE, FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE MUJERES DIRECTIVAS, EJECUTIVAS, PROFESIONALES Y EMPRESARIAS, DEFIENDE LA PRESENCIA DE MUJERES CUALIFICADAS EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS, ÁMBITO QUE HASTA AHORA PERTENECÍA MAYORITARIAMENTE A LOS HOMBRES. PERO LO DEFIENDE EN EL SENTIDO DE LA RIQUEZA QUE LA “DIVERSIDAD” PUEDE APORTAR A CUALQUIER NIVEL. POR ELLO, HABLA CON TOTAL CONOCIMIENTO DE LAS CLAVES PARA SER UN BUEN LÍDER, QUE RADICA EN EXIGIR AL MÁXIMO A CADA MIEMBRO DÁNDOLE AUTONOMÍA Y DE LA LEY DE IGUALDAD, COMO MEDIDA PARA CONSEGUIR LA TOTAL INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL CAMPO LABORAL.

¿CUÁL CONSIDERA USTED LA "ESENCIA DEL LIDERAZGO"?

La confianza en una idea, la decisión de responsabilizarse de lo que supone llevarla adelante y, por supuesto: la capacidad para hacer partícipes a otros de esa empresa, de estimularles para que den lo mejor... Y, vuelta a empezar, porque cuando se consigue una meta no se puede uno dormir en los laureles.

¿CUÁLES SON LAS HABILIDADES QUE TIENE QUE TENER UNA PERSONA PARA QUE LLEGUE A SER UN LÍDER INSPIRACIONAL PARA SU EQUIPO DE TRABAJO?

Hay muchas formas de liderazgo. Depende de las personas. Se puede ser más cordial, más distante, se puede ser eso que se llama -hasta el abuso- "carismático"... Pero, siempre hay unos aspectos comunes, sea cual sea el estilo de la persona que ejerce el liderazgo. Es fundamental el respeto al equipo, lo que en mi opinión significa trabajar a conciencia y exigir al máximo a cada miembro de ese equipo, dándole autonomía,

“ La esencia del liderazgo es la capacidad para hacer partícipes a otros de esa empresa, de estimularles para que den lo mejor. El exigir lo máximo a cada miembro dándole autonomía ”

reconociendo sus logros... y aceptando el riesgo de que se pueden producir errores, pero nadie debe temer proponer ideas o intentar ir más allá de lo habitual, de lo trillado...

EN ESPAÑA, APENAS UN 5% DE LOS PRIMEROS PUESTOS EJECUTIVOS ESTÁN OCUPADOS POR MUJERES. Y SÓLO 1 DE CADA 5 ALTOS CARGOS

SON MUJERES. EN SU OPINIÓN, ¿A QUÉ SE DEBE ESTE BAJO PORCENTAJE? ¿POR QUÉ EXISTE UNA DIFERENCIA TAN GRANDE RESPECTO AL REINO UNIDO O ESTADOS UNIDOS?

Las mujeres no llevamos demasiado tiempo incorporadas a la vida laboral. Me refiero, incorporadas con posibilidades de competir y desarrollar carreras profesionales de alto nivel. Podemos discutir el número de años que "estamos en el mercado", pero como mucho son 30 y a ritmos desiguales. Ese es un factor, como lo es que en muchas empresas, por paternalismo o por machismo, se ha preferido evitar la promoción de las mujeres... Sin olvidar que, muchas veces, tampoco las

mujeres se han planteado esa promoción. Por otra parte, en España vamos con retraso en lo que se refiere a ayudas familiares en un sentido amplio y muchas profesionales han tenido que plantearse su escala de valores y el precio que querían o podían pagar por el esfuerzo de ascender -sin garantías, además, de conseguirlo-.

¿EN QUÉ MEDIDA VA A CAMBIAR ESTE ASPECTO LA NUEVA LEY DE IGUALDAD?

Puede ser un estímulo el hecho de que se tenga que debatir o pensar sobre ello. Si se consigue la presencia de las mujeres en los consejos de las grandes empresas del IBEX -a los que, no lo olvidemos, se accede siempre de forma "arbitraria"- se puede generar un cierto efecto cascada. Yo tengo confianza en la medida en que



Joan Clos, Ministro de Industria entregando el premio Dinero a Eva Levy

es una oportunidad. A muchas profesionales les molesta porque piensan que alguien puede creer que están ahí —en sus puestos actuales o futuros— por cuota. Por otra parte, ¿alguien piensa que todos los hombres que están en los Consejos de Administración lo están por sus apabullantes currículos? Las mujeres debemos luchar por hacernos visibles, reconocer nuestros valores y recomendamos unas a otras cuando lo consideremos oportuno... Aprovechemos las oportunidades y dejémonos de "justicias".

¿HAY VALORES DE DIRECTIVAS Y VALORES DE DIRECTIVOS?. DICHO DE OTRO MODO, ¿HAY UN ESTILO FEMENINO DE LIDERAZGO?

Se suele decir, y con razón, que las mujeres tenemos un planteamiento más conciliador de las ideas y necesitamos menos marcar las jerarquías, lo que significa, no que no se sepa quien manda, sino que se pueden recibir opiniones y ayuda de cualquiera dentro de la organización o del equipo sin que las mujeres nos sintamos "menoscabadas" en nuestro estatus. También nos queda mucho por aprender y yo creo que la asignatura más importante es la de saber delegar... Supongo que es el fruto de un trabajo duro y solitario y la necesidad de que todo salga bien, porque se nos exige mucho. Pero hay que cambiar la mentalidad.

¿CÓMO NEGOCIAN LAS MUJERES?

Somos excelentes negociadoras para nuestra empresa porque defendemos las posiciones sin desanimarnos, atentas a muchos movi-



De izq a drcha.: Laura García-Molero, presidenta de Merck con Eva Levy y Marisa Navas, directora de Comunicación de Telefónica.

“ No veo más forma de liderazgo que aquella en que se tiene en cuenta a los demás: cuando todo el mundo pone en común su talento ”

duerme peor, pero eso "entra en el sueldo" y, en conjunto, compensa.

¿ CUÁL ES EL MEJOR ESTILO PARA EJERCER EL LIDERAZGO? ¿ABOGA POR SER AUTÓCRATA O PARTICIPATIVO?

“ Un directivo debe tener la suficiente ética para comprometerse completamente con el proyecto que en cada momento de su vida profesional tenga entre manos ”

No veo más forma de liderazgo que aquella en que se tiene en cuenta a los demás: cuando todo el mundo pone en común su talento. No estoy en plan angélico, pero tengo poca fe en los resultados de un trabajo mezquino, mal organizado, con despilfarro de ideas. A veces las cosas fallan, pero cuando hay energía en un equipo las

mientos del "adversario"... Pero para nosotras mismas seguimos siendo malas negociadoras: negociamos mal nuestros sueldos, nuestra posición en las compañías... A menudo parece que nos sentimos suficientemente compensadas con que nos den la oportunidad de hacer nuestro trabajo... O que nos resignamos a ello.

¿CUÁLES SON, EN SU OPINIÓN, LAS MAYORES VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE EJERCER EL LIDERAZGO?

Si por liderazgo entendemos estar en la cúpula o "mandar"... seguramente habrá una serie de ventajas económicas o de estatus que no se cuánto tiempo pueden compensar y me temo que generan muchas paranoias porque en la vida profesional se producen muchos cambios... Pero si te gusta llevar adelante un proyecto y contar con la gente para ello, resulta muy estimulante pelear, sortear los obstáculos, resolver problemas... A veces se pasa mal y se

posibilidades de éxito son grandes. Y de felicidad: una palabra proscrita en el mundo laboral, ya lo se, pero pasamos tantas horas en el trabajo que nos debería proporcionar un poco.

SE SUELE ASOCIAR EL ÉXITO EN LA SUCESIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA COMPAÑÍA CON EL COMPROMISO. ¿CREE QUE NO EXISTE EL LIDERAZGO SIN EL COMPROMISO EN LA EMPRESA?

Vivimos tiempos en los que ya no es tan fácil que una persona empiece y termine su vida profesional en la misma empresa. Eso, más unos años en los que se ha despilfarrado mucho talento con malos contratos –para los jóvenes- y prejubilaciones abusivas –para los veteranos- han devaluado la idea del compromiso. Es algo muy grave. Creo que un directivo debe tener la suficiente ética –y sensatez- como para comprometerse completamente con el proyecto que en cada momento de su vida profesional tenga entre manos. Un directivo que va “a la suya” ejerce una influencia lamentable entre quienes tienen que trabajar con él –eso se detecta- y raro será que no acabe cometiendo o tolerando errores con daño para el futuro de la empresa... aunque algunas veces las peores consecuencias se notan con toda su crudeza cuando se marcha. La lealtad al proyecto me parece imprescindible: del presidente de la compañía al becario recién llegado.

¿CUÁLES SON LAS CLAVES PARA QUE TODOS LOS EMPLEADOS ESTÉN A GUSTO EN LA EMPRESA?

Me atengo a la idea del respeto. Y respeto supone, junto al trato correcto en las formas, que puedan dar lo mejor de sí mismos y que reciban un trato justo, que se concreta en salario y futuro (formación, plan de carrera, medios para conciliar la vida familiar y profesional...).

FEDEPE PROMUEVE DIFERENTES ACTIVIDADES PARA FOMENTAR EL CONTACTO ENTRE SUS SOCIAS, ¿TIENE LA MUJER DIRECTIVA PROBLEMAS PARA AMPLIAR SU RED DE CONTACTOS?

Fue una de las razones de nuestra creación: crear redes. Tenemos mucho que hacer en ese aspecto, sobre todo porque las mujeres aún no nos hemos aprendido a valer de esas redes tal como lo hacen, y muy bien, los hombres. En general nuestros colegas se apoyan, se recomiendan, se impulsan, no por amistad, sino por reconocimiento de méritos o de ventajas. Y luego se devuelven los favores. No digo esto con una connotación negativa. No estoy hablando de recomendar a incompetentes, pero no suelen basar esas redes que crean en la amistad ni en el afecto. A nosotras nos queda mucho.

Echamos tierra sobre nuestro propio juicio. Tenemos que visualizarnos como las profesionales que somos y actuar en consecuencia.

ENTRE LAS ACTIVIDADES DE LA FEDERACIÓN ESTÁ EL PREMIO MUJER LÍDER 2007. ¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS QUE TIENE QUE REUNIR PARA HACERSE CON EL GALARDÓN?

Siempre se busca un estilo de liderazgo en el que la premiada no haya renunciado a su personalidad como mujer para escalar posiciones. No buscamos a ninguna “superwoman” –aunque algunas lo parecen, a la vista de sus fantásticos currículos-, sino mujeres comprometidas con su carrera, pero también con un ejercicio humano de la misma...

DE TODAS LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS QUE ORGANIZA LA FEDERACIÓN, ¿CUÁLES LES PUEDEN MÁS INTERESAR A UN LÍDER?

Aquellas que contribuyen a mejorar los conocimientos profesionales, que aportan herramientas para manejar situaciones... Pero yo valoro mucho los encuentros un poco más informales, donde podemos conocernos, intercambiar ideas, exponer nuestras preocupaciones... Donde nos damos cuenta de que tenemos problemas en común, donde surgen las famosas redes.

¿QUÉ ESTRATEGIAS SE LLEVAN A CABO PARA RETENER A LOS ALTOS DIRECTIVOS?

A menudo con dinero –cantidades increíbles, en ocasiones- o con estatus, pero las que realmente funcionan son las que pasan por el reto a su talento. Claro que entonces para eso tenemos que hablar de una empresa ambiciosa y abierta... y de un directivo dispuesto a pensar y a correr riesgos...

POR ÚLTIMO, ¿ PUEDE COMPAGINAR LA MUJER LÍDER LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL?

Como dice el clásico: me alegro de que me haga esa pregunta... Hoy por hoy hay un problema de horarios terrible en España, que nos afecta a hombres y mujeres para llevar vidas humanas. Las mujeres lo acusamos más porque nos seguimos haciendo cargo de las responsabilidades familiares, aunque tengamos ayuda doméstica. Pero hay cosas que no se pueden encomendar a personas de servicio... Tenemos que cambiar muchos conceptos en la forma de trabajo, pero, sobre todo, tenemos que plantearnos qué sociedad queremos. Creo que cada vez hay más hombres que comparten el hartazgo por este obsoleto estado de cosas.

Más información: www.mujeresdirectivas.es

“Premiamos a las mujeres comprometidas con su carrera pero también con un ejercicio humano de la misma, para ello, fomentamos los encuentros informales”