

8 DE JUNIO DE 2018



Eva Levy es una abuela globalizada y muchas cosas más...

ENTREVISTAS

0 COMENTARIOS

11 MIN READ

Eva Levy, de origen sefardí, viuda con tres hijos y nietos, es una ejecutiva de éxito implicada en la gestión de la diversidad en todas sus dimensiones en las empresas españolas. Gracias a mujeres como ella, la inclusión plena será una realidad. Un sábado tranquilo nos concedió esta entrañable entrevista.

Eva, ¿Cuál es el mayor reto de gestionar la diversidad en la corporación? ¿Cuáles las oportunidades?

Para una compañía, el reto está siempre en reconocer y retener el talento sin apriorismos. Es decir, sin fijarse en si estamos ante jóvenes, mayores, mujeres, blancos, negros... Se trata de una verdadera inclusión de la diversidad. Bien gestionada, la diversidad es fuente de innovación, de creatividad; es un estímulo porque introduce el factor equidad o justicia. Es decir, puedo desarrollar mi tarea, puedo arrimar el hombro porque lo que cuenta es lo que apporto y no me van a descartar a la primera de cambio... Por muchas razones: demográficas, económicas, de transformación del trabajo y nueva sensibilidad social, aceptar la diversidad es tan inevitable como adaptarse a la revolución digital y pienso que marcará la agenda de las empresas y las instituciones cada vez con más fuerza. Pero, para que la diversidad sea realmente enriquecedora, el esfuerzo tiene que ser de todos: hay que aceptar las diferencias, pero también hay que saber limarlas. Es sencillo el ejemplo del inmigrante: tiene derecho a que se le respete y acoja, pero también debe adaptarse a unos usos de la sociedad que le recibe. Es un proceso vivo, en el que hay que ajustar las diferencias, encontrar soluciones y no dar nunca nada como definitivamente ganado, ya que siempre es posible retroceder.

¿Es el liderazgo femenino más propicio para abordarlo de una manera más eficaz?

Yo creo en la suma de talentos; es decir, el talento del hombre + el talento de la mujer. Es verdad que las mujeres por lo general, aunque solo sea por el papel que hemos desarrollado secularmente, tenemos unas capacidades interesantes para la gestión de la diversidad, como es la capacidad de escucha, la empatía, el instinto, todas ellas muy desarrolladas a lo largo de los años al ser proveedoras "emocionales" de los hogares. Culta o analfabeta, rica o pobre, la mujer ha aprendido a entender los silencios, a adivinar lo que sucedía a su alrededor, a admitir a todos los miembros de la familia, empezando por los más dependientes, niños, ancianos, enfermos... El hombre, desde los días de la caza, ha desarrollado más estrategia y capacidad de riesgo canalizados en la experiencia de negocio, etc. Aunque esa división no sea hoy tan marcada, pesa y permite alumbrar puntos de vista o riqueza de matices que mejora la toma de decisiones en una empresa en la que las mujeres están incluidas en los puestos de decisión. Pero la gestión/inclusión de la diversidad no se improvisa, ni puede ser una cuestión de dar buena imagen. El concepto debe depender del máximo responsable de la compañía y dentro de los Departamentos de Recursos Humanos tiene que estar en manos de personas preparadas para que sea un éxito completo.

¿Qué pierde la empresa cuando desprecia el talento y la experiencia sénior?

Pierden talento y sabiduría. Tras años disparatados en los que se han expulsado a cientos de personas valiosas porque eran viejas (ja veces con poco más de 40 años!), pienso que es hora de entender que valoren que la madurez y la experiencia son un capital fundamental. Mantener este prejuicio a estas alturas de siglo y con las razones que a veces se han utilizado es grotesco, máxime si tenemos en cuenta que en muchas compañías en la cúpula había –y hay- gente mucho más mayor que los descartados, incluso personas que superan con mucho la edad de jubilación. Lo irónico es que puedan

regir naciones hombres que por su edad no podrían estar al frente de un departamento de cualquier empresa, o que se elija papa –con el ajetreo que el cargo implica- a personas más que mayores, o que presidan compañías más que veteranos... Esa doble vara de medir demuestra el absurdo de rechazar a los senior porque sí. El senior, en general, además de especialización y contactos aporta esa experiencia que da capacidad para priorizar, para tomar decisiones complejas o desagradables, temple y capacidad para saber pedir sacrificios a la gente, sin desmotivarla. Es verdad que a veces el equilibrio entre la experiencia y la necesidad de renovación nunca ha sido fácil, sobre todo en momentos de grandes cambios, pero, aunque cada nueva generación aporte algo distinto y necesario, también necesita el anclaje en la realidad, el conocimiento del terreno que dan los seniors. Y para los jóvenes, además, es un factor de lealtad saber que se respeta a los veteranos y que no están a expensas de ser eliminados ellos mismos cuando lleguen a tal o cual edad...

¿Cómo pueden los veteranos defender su estatus dentro de la empresa?

No creo que sea un tema que puedan defender los veteranos solos. Es algo que ha de abordar con seriedad el gobierno de la nación –la nuestra, pero también la de otros países europeos- que está perdiendo población. Las empresas empiezan a reconocer que hay en el mercado seniors muy valiosos y perfectamente compatibles con la era de la digitalización, pero no los contratan, quizá porque se han creído sus propias excusas para rechazarlos y piensan que son más caros –qué menos-, que no son tan manejables, que están menos preparados... Pero ya hay movimientos en el propio mercado de las contrataciones, aunque aún sean anecdóticos. Lo que es verdad es que la convivencia intergeneracional obliga a rediseñar los itinerarios profesionales, pero eso entra dentro de la necesidad de adaptarse al cambio que la tecnología, la globalidad y otros fenómenos sociales imponen a la forma de trabajar. Si se trabaja por proyectos, por ejemplo, convendrá tener el mejor equipo para esos objetivos y no creo que tengan sentido pretender que todos estén cortados por el mismo patrón...

¿Desde cuando tienes consciencia de ser feminista?

Mi madre tenía, contrariamente a las mujeres de su generación, una consciencia feminista sin pertenencia a grupos ni cosas por el estilo. Simplemente, se rebelaba contra la discriminación a la mujer en cualquier aspecto. Nos criamos y educamos en Marruecos y había mucho sobre lo que reflexionar. Doy un simple dato: la mujer hereda la mitad que los hijos varones solo por ser mujer. Por otra parte, hace 28 años me invitaron a pertenecer a una plataforma de ayuda a la mujer directiva y desde entonces he trabajado de una forma más intensa y concreta. Puedo asegurar que es una experiencia dura pero apasionante. Se van dando pasitos, son pocos es verdad, pero ¿qué sería si no hubiera gente detrás empujando el cambio?

¿Qué papel y cómo es el trato hacia las personas mayores en las familias judías?

No se discrimina al mayor. Se bebe de su experiencia y se las trata con el respeto debido pues la mayoría de los hijos han llegado donde han llegado por la visión de los mayores, por su espíritu de

mayoría de los hijos han llegado donde han llegado por la visión de los mayores, por su espíritu de sacrificio, por los valores inculcados,.. Todas las generaciones conviven juntas si es posible. Pensamos que la sabiduría de un país está en su juventud, pero eso no ha de llevar al desprecio y discriminación de los padres/abuelos. Nosotros somos un pueblo de unos 16 millones de personas en el mundo y estamos dispersos. La mayor población se da en Israel y en Estados Unidos y apenas llegan numéricamente a lo que es una comunidad autónoma grande española. Cuidarnos, cuidar a nuestros mayores es muy importante. Son singularidades que hay que tener en cuenta.

¿Cómo afrontaste la viudedad? ¿Cómo la viven las mujeres de tu entorno?

La viudedad la conocí antes de que, por desgracia, me tocara afrontarla. Mi madre enviudó a los 51 años y, como hija, viví en primera línea lo difícil que es la pérdida y lo largo que es el proceso de aceptación de la nueva situación. Tuve claro que saldría fortalecida si luchaba contra el miedo a la soledad, que nos hace tan vulnerables y nos hace acercarnos a personas que poco nos pueden aportar, si no es más que problemas en algunos casos.

Afortunadamente, las viudas de hoy no son como las de ayer, pues hoy solemos trabajar y tener independencia económica, aunque no es lo mismo que entre un sueldo en la casa que dos, especialmente cuando hay hijos al cargo. Incluso si quedas en una posición confortable desde el punto de vista material, hay que luchar. A veces el entorno no entiende que arreglarte por la mañana y salir por la puerta tiene más de terapia que de necesidad, da lo mismo si te vas a trabajar o a entregar tu tiempo a una ONG. Hay que esforzarse por no venirse abajo, pero en mi caso, aunque yo sepa lo que me ha costado, he seguido adelante con mis compromisos y la gente que me rodea ha visto que todo se puede llevar con dignidad y dando tiempo al tiempo.

¿Qué significa cuando te autodenominas abuela globalizada?

Una abuela que vive con sus circunstancias. A muchas abuelas españolas nos ha tocado tener a los hijos fuera. En mi caso, a los tres y al mismo tiempo y encima enfermé, pero no podía aceptar que alterasen sus vidas porque no podían hacer gran cosa por mí. Fue duro para todos. Pero superado ese momento, es cuestión de coger la maleta para ver a los nietos y conocer países. La tecnología es una ayuda maravillosa, ¿cómo podríamos haber soñado hace con ver a nuestros nietos cada día si no fuera por Skype? Hablar con ellos, con tus hijos, aunque estén en la otra punta del mundo... Las distancias de hoy ya no son las que eran hace años.

¿Cómo será el futuro laboral de las generaciones de tus nietos?

Diferente de la nuestra, desde luego, y no para mis nietos sino que ya lo está siendo para mis hijos. La tendencia que se vislumbra en el mundo VUCA que vivimos es el de trabajar por proyectos; pocos lo harán con trabajo fijo y estable, formándose continuamente para ser empleables en todo momento. La

movilidad es ya una exigencia y tendrán que ir allá donde los manden o donde encuentren trabajo. Estamos en un mundo global, no lo olvidemos, por lo que el conocimiento y mantenimiento de los idiomas es muy importantes. Puede inquietar, pero yo no soy negativa porque pienso que también se dará una mayor flexibilidad y posibilidad de combinar ocio y negocio.

¿En qué momentos has sentido que tu edad podía ser un demérito? ¿Has sido testigo de algún episodio de discriminación por razón de edad?

En el años 2001, en una reunión en Paris, siendo una directiva muy considerada en mi Grupo. Acababa de cumplir 50 años y se daba la paradoja de que en esa reunión era la que presentaba los proyectos de los más novedosos, pero sentí el peso de la edad ya que todos los asistentes rondaban los 30-35 años. No había convivencia intergeneracional, no había mezcla. Pensé que, incluso en las empresas más abiertas de mente –y yo estaba en una tecnológica- predominaba la cultura de que los 54 eran casi la edad límite para tenerte en cuenta... No me gustó lo que sentí, pero tenía mucha energía y muchas ideas, así que decidí en el año 2005 tomar otro rumbo que, irónicamente, me ha permitido seguir colaborando y trabajando con esa y otras empresas, pero ya desde la independencia.