



**NURIA CHINCHILLA** ■ Prof. Dirección Personas en las Organizaciones del IESE

## “No creo en las cuotas de paridad de mujeres, sino en la meritocracia”

“Las empresas españolas siguen pensadas por y para hombres”

ELENA OCAMPO ■ Vigo

### FICHA PERSONAL

■ Nuria Chinchilla es directora del Centro Internacional Trabajo y Familia. Licenciada en Economía y Derecho, es una de las dos únicas mujeres incluidas en la lista de los “10 Mejores Expertos en Management” de España y coautora de libros

La profesora Chinchilla habla siete idiomas y trabaja como asesora para empresas y organismos gubernamentales. La dirección de las empresas impacta directamente en las vidas de centenares de trabajadores, reflexiona. Por eso, esta ponente habitual en universidades internacionales estuvo ayer en Santiago, donde habló de la gestión del tiempo personal y profesional, a través de la Escuela de Negocios de la Universidad Navarra.

—Ha sido nombrada “Mejor mujer directiva del año” por la Federación española de mujeres directivas, ejecutivas, profesionales y empresarias. Pero los casos como el suyo son una excepción. ¿Podría dar las claves de cómo llegar?

—¿Cómo llegar? Depende. Se puede llegar bien, regular o mal. A mí lo que me interesa es que lleguen mujeres completas y femeninas, con una vida equilibrada porque van a tener que dirigir a hombres y mujeres. Y llegar de este modo no es fácil a no ser que cuenten con el respaldo de la familia.

—Como referente mundial en temas de conciliación laboral y familiar, ¿cree que las empresas españolas aún están lejos de nuestros vecinos europeos del Norte?

—Estamos un poco lejos de nuestros vecinos; pero es un problema de la rigidez de las empresas en las últimas décadas, que ha

sido creadas por y para hombres del siglo XIX y XX. Las mujeres estaban en casa y ellos estaban en el trabajo todo el día. Hoy en día los hombres también quieren tiempo y las mujeres, flexibilidad. Es un problema de las familias, pero también de las administraciones públicas. En España se apoya poquísimamente a las familias, mientras en Europa se destina un 2,2% del PIB.

—¿Está a favor de las cuotas de representación femenina en las empresas e instituciones?

—Forzar cuotas, del 40% por ejemplo, en los consejos no es bueno para las empresas ni un argumento válido. Se hace por una razón de ir al indicador y yo he dicho que no. Soy partidaria de mejorar el proceso. La pregunta es ¿por qué no llegan ahí las mujeres, a los comités directivos? Porque las empresas son lo suficientemente rígidas para no permitirlo. Hombres y mujeres somos complementarios y por tanto, sinérgicos. Soy partidaria de la meritocracia a la

hora de promocionar a las personas.

—Cospedal dijo que las cuotas eran una forma de rebajar el mérito a las mujeres: “Ofensivas y machistas”. Y fue criticada.

—No es que reste el mérito de una mujer, sino que las empresas acaban pensando que tienen que hacerlo para quedar bien, o para cumplir la ley.

—¿Cómo optimizar el tiempo?

—Normalmente, la mujer madre sabe mejor cómo optimizar el tiempo porque tiene más cosas que hacer, sacar tiempo al tiempo. La madre creo que es la que está más legitimada para pedir flexibilidad en las empresas y no perder el tiempo en jornadas poco productivas y eternas. Está demostrado que los entornos que más flexibles



Nuria Chinchilla, ayer en Santiago. // Xoán Álvarez

y trabajan con objetivos, son más productivos.

—¿Por qué no se aplican?

—A veces, para cambiar la forma de dirigir, también hay que cambiar la propia vida. Hay que hacer un diagnóstico de la empresa. Hay

directivos para los que el trabajo es el único objetivo. A veces se deja de ganar por no dirigir a las personas de un modo más humano. También, hay que formar a los mandos intermedios, que son los que van a decidir la flexibilidad.