



P.07 activos SEMANA DEL 25 AL 31 DE MAYO

Perfil

Voluntaria en una comunidad gitana a los 14 años y profesora de personas con discapacidad a los 16. La vicepresidenta de Talento en Europa para Schneider Electric, **Ainoa Irurre Pérez** —«me gusta decir el apellido de mi madre porque para mí es muy importante»— lleva prácticamente toda la vida haciendo lo mismo: acercarse a lo diferente. Creció en Pamplona, la mayor de tres hermanos, con una curiosidad precoz por las personas. Su mantra: «No soy diferente a ti, soy diferente como tú».

Estudió Derecho en la Universidad de Navarra «porque no sabía lo que quería hacer». Luego entendió que lo que de verdad le movía era la gente que hay detrás de las normas, así que viró hacia los recursos humanos con un máster en ESADE y un MBA en ICAE Madrid. Hace 14 años se instaló en Barcelona, donde nació su hijo **Alex**. Pero Pamplona, dice, sigue siendo su casa: «Son mis olores, mis sabores, mi gente, mi cuadrilla de amigas y de amigos».

Su carrera profesional empezó con una beca a los 22 años en Mepamsa, una compañía donde vivió dos adquisiciones en ocho años. Schneider Electric llamó a su puerta en enero de 2007 y estuvo cuatro años como responsable de recursos humanos de las dos fábricas que la compañía tiene en el norte de España. En 2015, asumió responsabilidades en toda la península Ibérica. Y, hace seis años, Schneider Electric la situó al frente de su estrategia de Talento y Movilidad para Europa con un equipo de más de 90 personas. No obstante, para **Irurre Pérez**, el gran cambio profesional llegó cuando pasó de trabajar ella sola a liderar equipos, «que pueden ser más grandes, más pequeños, de diferentes países o equipos de equipos, pero hacer que otros hagan es el gran reto; es una gran responsabilidad y compruebas que cada persona es un mundo».

Tres pilares

Detrás de esa forma de entender la vida hay tres personas. Su madre, **María Jesús**, lleva años batallando contra el cáncer sin perder la sonrisa ni un solo día. «Nunca la he visto enfadada», asegura sobre su progenitora, de la que reconoce haber heredado el físico y la alegría, aunque el carácter, «más combativo», lo atribuye a su padre.

Luego está su abuela **Teresa**, nacida en un pueblo del valle del Roncal navarro de apenas 500 habitantes, donde la familia tenía una panadería y ella empezó a despachar con 6 años. Pasó allí todos sus veranos entre piscinas fluviales, cabañas en el monte y las fiestas de todos los pueblos. Teresa murió ha-

ce ocho años, con 99, y le dejó a su nieta dos consejos que aún hoy, cuando los recuerda, le quiebran la voz: gana tu propio dinero para poder elegir desde la libertad y nunca dejes de perseguir tus sueños.

El tercer pilar es su padre, **Vicente**. Un hombre que, «aunque rechaza la etiqueta de feminista, crió a sus tres hijos exactamente



Ainoa Irurre Pérez, en las oficinas de Schneider Electric en Barcelona. | Pau Gracià

Personas, el único activo incopiable. «Schneider Electric lleva la diversidad, la equidad y la inclusión grabadas en su ADN, y el propio CEO de la compañía las ha elevado a prioridad estratégica», afirma Ainoa Irurre Pérez. Para respaldar esa convicción, recurre a un estudio de McKinsey que lo cuantifica con nitidez: las empresas diversas en todos sus niveles profesionales obtienen el 35% más de ebitda que sus competidoras. El argumento, sin embargo, va más allá de los números. En un mercado donde todo se replica con facilidad, «el talento humano sigue siendo el único activo que no se puede copiar». Quienes eligen trabajar contigo y por qué determinan la cultura de una organización y, en última instancia, son lo que hacen posibles las otras dos grandes transformaciones que el grupo tiene sobre la mesa: la digital y la energética.

Ainoa Irurre Pérez

Vicepresidenta de Talento en Europa de Schneider Electric

La directiva que convirtió la diversidad en estrategia empresarial

NATÀLIA RÍOS

igual», con las mismas exigencias, las mismas oportunidades y el mismo trato. Con él, la vicepresidenta de Talento de Schneider Electric aprendió que la diversidad no es un valor que se proclama, sino uno que se practica en la mesa de casa.

Con todo, **Irurre Pérez** ha hecho del talento una causa y de la diversidad una palanca de negocio. Du-

rante los años que lleva en Schneider Electric, ha trabajado siempre con la idea de que «las personas no son un recurso, son la estrategia». Defiende que la diversidad no es una cuota, sino una fuente de creatividad, innovación y mejores resultados, y recuerda con orgullo el esfuerzo realizado en Schneider Electric para cerrar la brecha salarial de género en la península Ibérica, un proceso que supuso tres millones de euros y una auditoría anual para garantizar avances reales.

Visión temprana

La directiva fue pionera en implantar el teletrabajo en 2010, mucho antes de que la pandemia lo convirtiera en norma, y lo hizo con pilotos, aprendizaje y una apuesta decidida por pasar «de la cultura del control a la cultura de la confianza», que para **Irurre Pérez** fue «el gran cambio». Esa visión temprana no solo anticipó cambios profundos en la organización, sino que preparó a la compañía para operar en remoto con naturalidad cuando llegó la cri-

Fue pionera a la hora de implantar el teletrabajo, en 2010, mucho antes de que la pandemia lo convirtiera en norma

sis sanitaria. Bajo su impulso, la compañía ha superado objetivos de representación femenina en contratación, mandos intermedios y comités ejecutivos, con el convencimiento de que el talento no tiene género, pero sí «necesita decisiones con mucha intención». Y añade: «Cuando son ellos los que hablan, el mensaje llega mucho más».

A su entender, las nuevas generaciones de trabajadores «buscan conectarse con la compañía de otra manera». No se fidelizan con promesas abstractas, sino con propósito, flexibilidad, aprendizaje y autenticidad, indica. Y son precisamente esos valores «los que determinan su permanencia». De ahí su insistencia en que la empresa debe parecerse cada vez más a la sociedad a la que sirve, incluyendo perfiles neurodivergentes, estilos de liderazgo más humanos y entornos donde la gente «pueda ser ella misma sin renunciar al rendimiento».

De este modo, en un sector tensionado por la escasez de talento tecnológico, su receta combina rigor y empatía, negocio y cultura, con una certeza que repite insistentemente: «las compañías cambian cuando cambian las personas que las sostienen».