

## Las mujeres y los puestos de alta dirección

El día 2 de julio del 2007 salió publicado en el periódico Expansión y Empleo un artículo que pensamos era interesante publicar en el blog con tal de crear un debate al respecto, ya que, sin lugar a dudas tiene un enfoque muy particular de un tema muy actual.

Invitamos a todos los lectores a dejar comentarios con las opiniones y reflexiones sobre este tema.

02-07-2007

### **A las mujeres les interesan poco los puestos de la alta dirección**

La nueva Ley de Igualdad despeja el camino de las mujeres que quieren alcanzar un puesto directivo. Pero los cazatalentos consideran que no hay tantas dispuestas a hacerlo porque el número de currículums femeninos recibidos apenas es de un 20% del total.

Marián Lezaun y Montse Mateos / Madrid.

Las recomendaciones incluidas en la Ley de Igualdad y en el Código de Buen Gobierno allanan el camino a las profesionales que aspiran a un puesto directivo a medio plazo. Sin embargo, los expertos dudan que existan tantas mujeres dispuestas a acceder a la alta dirección como requiere la legislación y, sobre todo, que ésta propuesta sea la adecuada para facilitar el desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

Los headhunters consultados por Expansión & Empleo reconocen que el número de currículums enviados por mujeres de manera voluntaria a sus bases de datos no supera el veinticinco por ciento y se mantiene estable. Pese a las recomendaciones oficiales sorprende que este porcentaje, en algunos casos, es el mismo desde hace una década.

Luis Ferrándiz, socio de Spencer Stuart, asegura que el número de currículums recibidos en su compañía supone, pese a la presencia creciente de la mujer en el mercado laboral, la misma proporción que hace diez años: en torno al veinte por ciento del total. Para Ferrándiz, las mujeres que deciden actualmente desarrollar su carrera profesional no tienen ninguna traba para conseguirlo. Lo que no está tan claro es que existan las profesionales dispuestas a hacerlo. Según un estudio elaborado por Spencer Stuart, frente al ochenta y cuatro por ciento de los hombres, apenas hay un dieciséis por ciento de mujeres que muestra interés por un alto cargo directivo.

Algo más optimista se muestra José Medina, socio director de Ray & Berndtson, que considera que el número de mujeres que aspiran a un puesto de responsabilidad se ha multiplicado por diez, pese a que el volumen de currículums aún representa el treinta por ciento del total. Medina explica que las mujeres representan más del cincuenta por ciento del talento en la sociedad y el hecho de que su representación en los cuadros directivos esté por debajo de esa proporción significa que las cosas no se están haciendo bien. Para Medina, muchas directivas están demostrando que pueden competir con éxito en el mercado laboral sin renunciar a su vida personal y su tiempo de ocio.

Así, aunque hay ejemplos de mujeres españolas que han triunfado en grandes multinacionales, como Amparo Moraleda en IBM, Rosa García en Microsoft, Isabel Aguilera en Google, Reyes Justribó en Nokia, María Calvo en eBay y Philippa Rodríguez en Astra Zeneca siguen siendo escasos.

### **Cuestión de tiempo**

Para Ignacio Bao, socio director de Bao Partners, es una cuestión de tiempo. "La masa crítica de mujeres con reconocimiento social y empresarial aumentará en mayor proporción que la de hombres en un plazo de diez años", explica Bao, quien considera imprescindible la repercusión mediática de las nuevas directivas. Este paso es esencial para que los cazatalentos estén en condiciones de identificar a las candidatas que puedan optar en el futuro a un puesto en el consejo de administración. Porque si la dirección sigue teniendo un marcado carácter masculino, el consejo es aún un terreno vedado para ellas. Sólo hay diecinueve consejeras en las empresas del Ibex 35 y en el resto del tejido empresarial apenas acaparan un cuatro por ciento de estas plazas. Además, la mayoría son dominicales, es decir, titulares o representantes de paquetes accionariales, y las demás, proceden del mundo académico y la política.

Ignacio Gasset, presidente de Egon Zenhder, insiste en que la igualdad debe comenzar en el momento en el que las mujeres inician su vida laboral. De hecho, según datos del Ministerio de Trabajo, seis de cada diez nuevos empleos creados (marzo 2006-2007) fueron a parar a manos de mujeres, proporción que no se mantiene conforme avanza su carrera.

Para Gasset, se trata de seguir facilitando el ascenso a aquellos que demuestren su valía sin tener en cuenta otras consideraciones: "Muchas profesionales rechazan puestos porque no están seguras de que se esté reconociendo su trayectoria". No obstante, Carlos Alemany, director general de Korn Ferry, reconoce que cuando se trata de procesos relevantes, la firma siempre intenta presentar mujeres que estén preparadas para asumir grandes responsabilidades.

"Es algo que en el mercado se conoce y por eso recibimos más currículums de directivas que el resto de nuestros competidores", apunta.

### **Áreas**

El márketing, las finanzas, los servicios profesionales, las ventas y los recursos humanos son las áreas de la empresa que cuentan con mayor presencia femenina. Según explica Marisa Soriano, socia de la firma BMP, en campos como el márketing, la publicidad y los recursos humanos los clientes empiezan a solicitar que el candidato sea hombre con el objetivo de equilibrar las plantillas. Algo impensable hace apenas una década.

### **Sentarse en el consejo, misión imposible**

Si la presencia femenina en la alta dirección sigue siendo escasa, en los consejos de administración puede considerarse testimonial. Aunque parte del problema reside en el sistema utilizado para nombrar a los consejeros independientes, hay otras cuestiones que dificultan la llegada de las mujeres a este órgano.

Carlos Alemany, director general de Korn Ferry, achaca este desequilibrio a la escasa visibilidad que tienen las buenas profesionales, pero también a la falta de formación de las mujeres para ser consejeras: "No por ser un buen ejecutivo se está preparado para ser consejero y es cierto que son más numerosos los hombres que cuentan con la preparación jurídica para conseguirlo", añade.

Luis Ferrándiz, socio de Spencer Stuart, insiste en que sería conveniente nombrar a los consejeros independientes a través de un procedimiento establecido, que liderara la comisión de nombramientos y retribuciones en función del perfil necesitado por la compañía en cada momento. En este sentido, José Medina, socio director de Ray & Berndtson, añade que la inercia hace que en España el noventa por ciento de los consejeros se elijan a propuesta o designación del presidente, en muchos casos, sin realizar una descripción de las funciones y dentro de un círculo cerrado de candidatos, que casi nunca son mujeres.

- Margarita Ojeda, consejera asociada de NC H Partners
- Susana Quintás, directora de planificación y control de gestión de Banco Pastor

[http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/desarrollo\\_profesional/diversidad/es/desarrollo/1011498.html](http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/desarrollo_profesional/diversidad/es/desarrollo/1011498.html)