

La Lupa

Cada vez más mujeres directivas,  
pero para funciones de apoyo

**Por Aurelio Medel.** Solo el 22% de la alta dirección son mujeres y lideran áreas de soporte, no las de negocio, que son las mejor pagadas

Periodista. Doctor en Ciencias de la Información

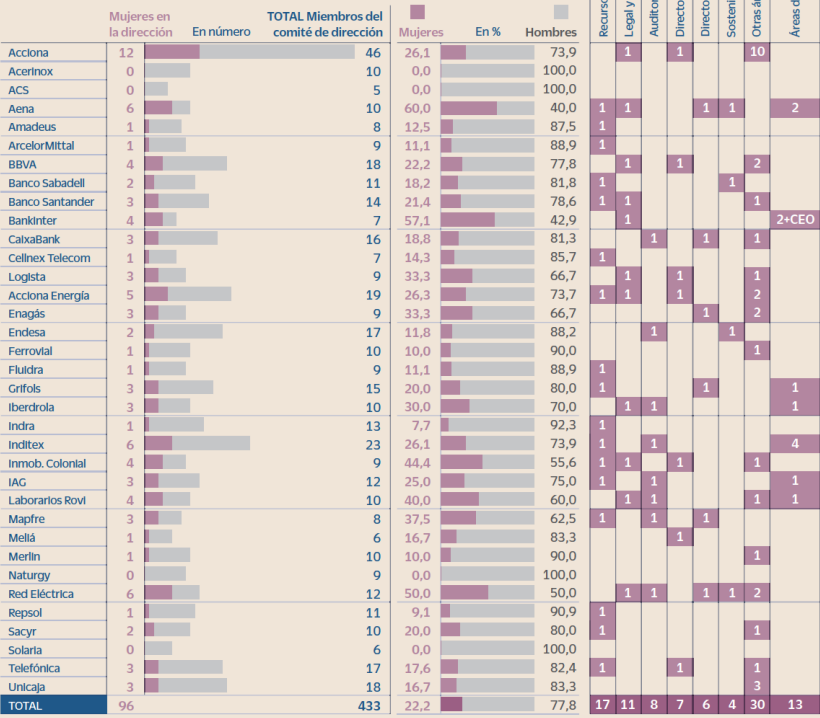
La mayor presencia de mujeres en la alta dirección de las empresas es tan real como necesaria. Pero cuando se analiza cómo se está produciendo esa incorporación se concluye que están tomando el mando de áreas con funciones de apoyo; rara vez asumen el primer puesto ejecutivo o las áreas de negocio, donde está la mayor responsabilidad y los sueldos más altos. Habrá quien entienda que esto forma parte del proceso de cambio hasta eliminar la discriminación por sexo; quizás haya que ser menos ingenuos y avisar de que las empresas están maquiando sus políticas de diversidad e inclusión aupando a las mujeres a posiciones consideradas *soft*, de segundo nivel.

Las mujeres ocupan únicamente el 22% de los puestos de la alta dirección de las empresas del Ibex 35, índice representativo de las grandes empresas españolas. Si se mete la lupa en los comités de dirección se encuentra que las mujeres progresan en áreas consideradas de apoyo al negocio y apenas han encontrado espacio en las áreas puras de negocio, las que llevan el peso de la actividad y que no se pueden subcontratar puesto que son la clave de la compañía. Un despacho de abogados o una agencia de comunicación pueden llevar la asesoría legal o la de comunicación de una compañía, sin embargo no se puede sacar de la empresa la gestión comercial.

Entre las 96 ejecutivas que hay en las empresas del Ibex 35 (ver cuadro), tan solo una veintena estarían dirigiendo áreas de negocio, incluyendo ahí la dirección financiera, que dependiendo de la actividad de la empresa se considera una función *core* o no. Por tanto, solo quedan otras 13 mujeres en funciones de peso, de las que más de la mitad trabajan en Inditex y Bankinter, y no es por casualidad. El negocio de la empresa gallega es la moda, una actividad donde la presencia de la mujer es casi un arquetipo. En el caso del banco, es fácil presuponer que María Dolores Dancasua, la única CEO de todo el Ibex, haya influido para que dos mujeres ocupen funciones tan relevantes como la banca comercial y la digital.

El puesto ejecutivo más feminizado es sin duda la dirección de recursos humanos. De las 35 del Ibex, la mitad tienen a una mujer al frente de esta área. Le siguen las funciones que tienen que ver con el derecho, como la asesoría jurídica, la secretaria general del consejo o cumplimiento. En este mismo ámbito está el área de auditoría interna, frecuentemente manejada por personas procedentes del derecho, y que en ocho de las compañías del Ibex está dirigida por mujeres.

Presencia y función de mujeres en los  
comités de dirección de las empresas  
del Ibex 35



Esto es lo que se ve en las grandes empresas, las que se sienten escrutadas y obligadas a la transparencia, pero hay otros universos donde hay menos luz

En el grupo siguiente están funciones como la dirección de comunicación (dircom), relaciones con inversores y sostenibilidad, responsabilidades que a veces caen bajo la misma persona, y que con frecuencia, y erróneamente, no se les da relevancia como para formar parte del comité de dirección. Entre las 35 del Ibex hay seis con mujeres dircom, cuatro al frente de sostenibilidad y una de relaciones con inversores, área que habitualmente depende de la dirección financiera.

Esto es lo que se ve en las grandes empresas, las que se sienten escrutadas y obligadas a una transparencia enorme. Pero hay otros universos donde hay menos luz y grandes salarios y en los que la mujer pinta aún menos. Es el caso de

las multinacionales de consultoría y los grandes despachos de abogados, donde alcanzar el estatus de socio significa entrar en el club del millón de euros. En el sector se conoce que la mayoría no alcanza ni el 10% de socios, pero renunció a encontrar los datos.

Sea por marketing o por convicción, el avance del talento femenino es imparable. Que estén dominando los departamentos de recursos humanos debería ser el mejor argumento para acelerar el cambio y terminar con situaciones anacrónicas como las de ACS, Acerinox, Naturgy o Solaria. ¿De verdad que no hay ni a una mujer en la empresa que merezca mando en plaza? Los accionistas deberían decirles: ¡se acabó!