



## Líderes

«Llegará el momento en que haya una mujer presidenta aquí, como en otros países. Todavía a algunos hombres les cuesta mucho ser mandados por una mujer. Que sean compañeras aún, pero que les manden ya es otra cosa»

**Soraya Sáenz  
de Santamaría**

**VICEPRESIDENTA  
DEL GOBIERNO**

Palacio de la Moncloa,  
noviembre de 2015.



## **Susana Díaz**

**PRESIDENTA DE LA  
JUNTA DE ANDALUCÍA**

«La igualdad dista mucho de lo que deseamos. Las que me precedieron hablaban de techos de cristal, yo hablo de suelos pegajosos, porque avanzar es un camino lleno de obstáculos»

Palacio de San Telmo, Sevilla, octubre de 2014.

# ELLAS MANDAN

**A cuentagotas. Así van ascendiendo las mujeres a la cima en nuestro país. ¿Por qué les cuesta tanto? ¿Qué significa para ellas el poder? Recurrimos a las mujeres más influyentes de España para contestar a estas preguntas y repasar las pequeñas conquistas femeninas de este 2016.**

Por Isabel García Zarza  
Fotos Ximena Garrigues & Sergio Moya



## Reina Letizia

«Las mujeres que llegan arriba cambian lo de abajo. Y permiten que otras puedan elegir. Porque de eso se trata, de elegir. Es muy simple decirlo pero llevamos siglos sin poder hacerlo, sin elegir en las mismas circunstancias. Poder hacer compatible la carrera profesional y la educación y crianza de los hijos»

Extracto del discurso pronunciado por la Reina en el acto de entrega de los premios FEDEPE en julio de 2016.

os habría gustado que este número sobre el poder femenino llevara en su portada a una flamante presidenta del gobierno. Pero habrá que seguir esperando. Y no solo aquí. En Estados Unidos Hillary Clinton se acaba de quedar a las puertas de la Casa Blanca («No hemos logrado romper el más duro y más alto techo de cristal, pero algún día, esperamos que pronto, alguien lo logrará», dijo al admitir la derrota). En España ninguna mujer ha intentado todavía llegar a la Moncloa. En política, ellas han seguido este año en un segundo plano (ni una sola ha estado al frente de un partido político nacional).

Por cierto, no son pocos los que han asegurado, en público y en privado, que si hubiera habido mujeres dirigiendo las negociaciones quizá habríamos tenido Gobierno mucho antes y no se habrían perdido 11 meses en funciones. «Ha habido un exceso de testosterona, nosotras somos más prácticas y en una negociación de este tipo vamos al grano, a lo que importa, más allá de escenificaciones», aseguró a YO DONA Cristina Cifuentes, que el año pasado cerró en menos de un mes el acuerdo con Ciudadanos para gobernar Madrid (ella es justamente una de las 12 mujeres poderosas de todos los ámbitos que hemos elegido para ilustrar este reportaje).

**Es cierto que no ha sido** un año de grandes noticias en lo que a conquistas femeninas se refiere. Sin embargo, en 2016 tenemos mujeres a la cabeza de prácticamente todos los sectores. Tenemos ya a una presidenta del mayor banco español, una directora de la principal empresa digital o una fiscal general del Estado. Parfraseando ▶



### Carme Riera

ESCRITORA Y ACADÉMICA

«Hay que cambiar las mentalidades, estamos en una sociedad en la que todavía existe una visión machista y en la que la mujer no tiene un papel igualitario en muchos aspectos»



la terminología militar, ellas arrasan por tierra, mar y aire y para demostrarlo entrevistamos a la capitán Torres, la primera piloto de caza que ha superado la hazaña de las mil horas de vuelo.

**Vamos a mirar** el vaso medio lleno. Y por eso destacaremos tres hitos de este peculiar 2016. Es cierto que casi hemos tenido que buscarlos con lupa para incluirlos en este número sobre el poder femenino que elaboramos por tercer año consecutivo. En el ámbito político el nuevo Gobierno tiene una ministra más (cinco de 13); y el Parlamento vasco cuenta por primera vez con mayoría femenina. Y en el económico se ha logrado algo de gran valor simbólico que ha pasado bastante desapercibido: todas las compañías del IBEX 35 ya cuentan con alguna mujer en su consejo, después de que la más renuente, Técnicas Reunidas, fichara a una consejera y dejara de ser el *australopithecus* del IBEX, según la divertida clasificación hecha por la Fundación Compromiso y Transparencia. De momento, a Técnicas Reunidas y a las otras 33 firmas cotizadas les queda camino por recorrer hasta convertirse en *sapiens*, categoría que solo alcanza de momento Red Eléctrica con un nada desdeñable 40% de consejeras (cinco de 12).

### Rosa García

CEO DE SIEMENS

«¿A qué he renunciado? Sobre todo a tiempo de sueño. El éxito solo se alcanza trabajando mucho y, como tengo tres hijos, he necesitado prescindir de esos ratos libres de los que casi todo el mundo dispone para sí»



### María Blasco

DIRECTORA DEL CNIO

«Existe un tipo de machismo que da la cara cuando una mujer alcanza una posición de poder. Esquemas de género y estereotipos ejercen una presión negativa sobre las mujeres, que tienen mayor dificultad para llegar a los niveles más altos de la carrera científica»



### Manuela Carmena

ALCALDESA DE MADRID

«Algunas mujeres se masculinizan al llegar al poder. Las verdaderas transformaciones se dan cuando ellas incorporan una cultura diferente»

**En la cúpula** del poder judicial también se va notando una progresiva feminización, quizá porque al ser una carrera a la que se accede por oposición las mujeres sufren menos discriminación, al menos en las etapas iniciales. Varios de los juicios más mediáticos están presididos por juezas, como Ángela Murillo, que ha sacado los colores a los acusados por las tarjetas *black*.

Y si hay un sector donde ellas están siendo mayoría en la cúpula es, sorprendentemente, el tecnológico. Varias de las grandes multinacionales digitales —como Google, Facebook, Ebay o Kindle— tienen en nuestro país a una mujer al frente, al igual que algunas de las principales compañías tecnológicas, como Siemens, HP, IBM o Microsoft. ▶



Casa de Correos,  
Madrid, abril de 2016.

Y es que, en opinión de Eugenia Biето, directora general de la Escuela de Negocios ESADE, este proceso «ya no tiene marcha atrás. En el momento en que aparezca una mujer, ella misma propondrá a otras. Es cierto que una sola no cambia una dinámica, pero ya es una cuña». A eso mismo se refiere la presidenta de DIA, Ana María Llopis, cuando asegura que «siempre hay que dejar la escalera por donde subes bien colocada para las que vengan detrás».

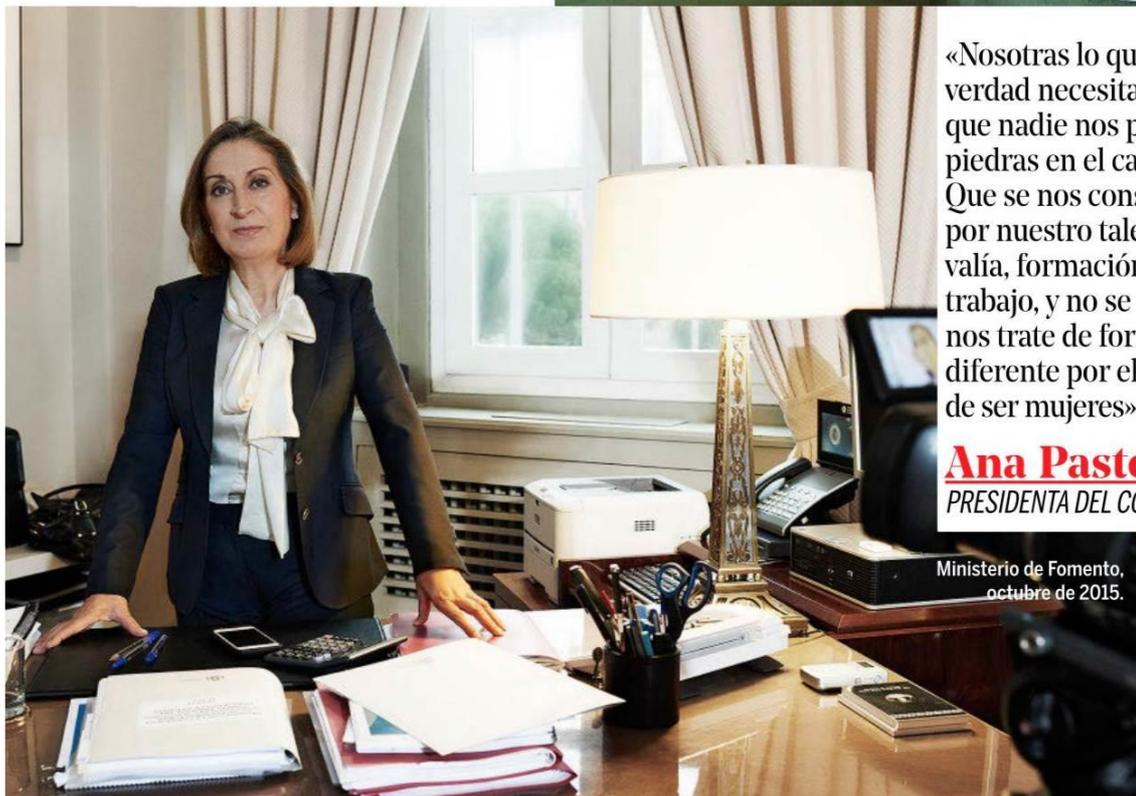
**Esa 'cuña'** de la que habla Biето o la *escalera* de Llopis no parece, sin embargo, que esté siendo suficiente. Varias han sido las voces que este año han alertado sobre el estancamiento en el ascenso de las mujeres a la alta dirección de las empresas, una presencia femenina que lleva varios años en torno al 25%. Así lo ha hecho recientemente Professional Women's Network, que reconocía que «no existe una fórmula mágica» y pedía un impulso legislativo ante la «falta de eficiencia de la autorregulación».

Un informe realizado por la consultora Gran Thornton denunciaba también ▶

«No hay una manera masculina o femenina de mandar. Yo lo que hago es ejercer el liderazgo y punto. Pero sí creo que la mujer tiene mayor capacidad de empatía. La motivación y la valoración es algo que percibimos con eficacia y resulta fundamental»

**Cristina Cifuentes**

**PRESIDENTA DE LA COMUNIDAD DE MADRID**



«Nosotras lo que de verdad necesitamos es que nadie nos ponga piedras en el camino. Que se nos considere por nuestro talento, valía, formación y trabajo, y no se nos trate de forma diferente por el hecho de ser mujeres»

**Ana Pastor**

**PRESIDENTA DEL CONGRESO**

Ministerio de Fomento,  
octubre de 2015.



**Mireia Belmonte**

NADADORA Y CAMPEONA OLÍMPICA

«Las mujeres estamos por delante en el medallero, pero en muchos deportes todavía no somos iguales, y deberíamos serlo»

«Me siento una privilegiada, no he sufrido ninguna discriminación, aunque soy consciente de que es un caso particular. El camino que queda para lograr la igualdad es ímprobo, falta muchísimo. Pero soy optimista, se ha avanzado mucho y no hay vuelta atrás»

**M<sup>a</sup> Dolores Dancausa**

CEO DE BANKINTER



**M<sup>a</sup> José Álvarez Pastor**

PRESIDENTA GRUPO EULEN

«Nuestro problema es que a los hombres en puestos importantes el valor se les presupone, las mujeres tenemos que demostrarlo siempre, y eso agota mucho»

ese estancamiento, alertaba de que «a este ritmo se tardarán al menos cuatro décadas en alcanzar la paridad» y lamentaba el perjuicio económico que esto supone no solo para las empresas con poca presencia femenina, sino incluso para el PIB, lo cual son palabras mayores. «Vamos a perder un montón de dinero», afirmaba una de las autoras del informe.

**Varias son las causas** que están detrás de ese estancamiento. Un 71% de las directivas cree que las empresas siguen dando un trato de favor a los hombres a la hora de ascender, según el Esade Gender Monitor. Muy revelador es el dato de que solo un 23% de las compañías cree que el equilibrio de género resulta estratégico para el negocio, para más del 50% se trata de algo meramente cosmético, una moda, según el mismo estudio de la escuela de negocios. Mientras esta siga siendo la mentalidad dominante el cambio será muy difícil.

**Pero ellas también** podrían tener parte de culpa. Según Sara Berbel, doctora en Psicología Social, el 42% de las españolas rechaza puestos directivos porque debe elegir entre familia y trabajo. La famosa disyuntiva (y la asignatura pendiente de la conciliación en nuestro país), algo que unido al llamado *confidence gap* (falta de confianza en las propias posibilidades) puede explicar muchas cosas. Un estudio reciente de la universidad de California mostraba la brecha en la autoestima de hombres y mujeres. Nuestro país estaba en la franja más alta, es decir, las españolas se sienten mucho menos seguras de sí mismas que sus compatriotas hombres. Esa falta de seguridad las lleva a asumir menos riesgos y, por tanto, a desperdiciar oportunidades. Y es que muchas veces la mujer es su peor enemiga, se muestra demasiado exigente consigo misma, lo que la lleva a autolimitarse y a no venderse bien.

**Para combatir esa tendencia**, nada como mostrar a aquellas que lo han conseguido, que han vencido temores, roto barreras y alcanzado la cima. «Es necesario visibilizar referentes femeninos de éxito», afirma Rosa García, CEO de Siemens, «que ellas vean que disponen de amplias posibilidades de elección y que no tienen que limitarse a las carreras tradicionalmente femeninas». Aquí tienen a 500 referentes de excepción. Pasen y vean. ■