





# M<sup>a</sup> HELENA DE FELIPE

---

## VICEPRESIDENTA DE CEPYME Y PRESIDENTA DE FEPIME

---

**ES PRECISO PROMOCIONAR EL TALENTO FEMENINO  
Y LAS ACTITUDES DE EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO**

**Usted preside Fepime Catalunya desde 2014 y es también vicepresidente de CEPYME ¿Qué balance hace de estos años? ¿Cuáles son sus principales retos al frente de esta organización?**

Como presidenta de Fepime Catalunya, organización empresarial que representa aproximadamente a 200.000 pymes, a través de nuestras organizaciones territoriales y sectoriales, hemos tenido unos años muy intensos en la actividad institucional empresarial, en la que hemos enmarcado nuestra actividad principal en la celebración del 2º y 3º congreso de

la micro, pequeña y mediana empresa de Catalunya, siendo su principal foco la digitalización de las pymes. Sus conclusiones más relevantes han sido la preocupación y en especial las empresas ubicadas en los polígonos industriales ha sido el acceso a la fibra óptica y la falta de personal cualificado en general y en especial para las pymes.

A su vez, desde CEPYME trabajamos muy activamente para tener programas de máximo relieve nacional como la iniciativa CEPYME 500, Cepyyme Emprende y el impulso de los premios CEPYME, ya en su VI edición.

### **Las mujeres no abundan en el mundo de las organizaciones empresariales ¿A qué cree que se debe?**

Tenemos que abordar la vida familiar, la vida profesional y el espacio para la vida institucional y, a veces, no se puede compatibilizar en según qué actividades empresariales ni profesionales.

### **¿Se aprecia una evolución en este sentido en los últimos años?**

Yo diría que a nivel profesional sí que hay muchas más mujeres que representan a colectivos de máximo interés como en la abogacía, aunque el liderazgo de la representación empresarial sigue siendo mayoritariamente masculino. Se ha recorrido mucho camino, los cambios legislativos han tenido como mejor virtud ayudar a crear consciencia, y hay que perseverar en esa línea, pero sin maximalismos ni dogmatismos.

### **¿Qué cualidades cree que aporta una mujer en el mundo de la dirección de empresas o de organizaciones empresariales?**

Creo que el tener más mujeres en puestos de decisión en las empresas o en las organizaciones, da una visión más transversal y menos vertical en la dirección de las entidades.

## **EL TENER MÁS MUJERES EN PUESTOS DE DECISIÓN EN LAS EMPRESAS O EN LAS ORGANIZACIONES, DA UNA VISIÓN MÁS TRANSVERSAL Y MENOS VERTICAL EN LA DIRECCIÓN DE LAS ENTIDADES**

### **Como mujer empresaria ¿Cuáles son las principales dificultades a las que ha tenido que enfrentarse en su carrera profesional? ¿Cree que algunas de ellas están relacionadas con su condición de mujer?**

Me sorprende ver en las entrevistas de profesionales y empre-

sarias cómo la mayoría no ha tenido dificultades en su carrera profesional por ser mujer, y realmente me alegro por ellas. En mi caso, en el desarrollo de mi carrera profesional sí he encontrado dificultades por ser mujer, sobre todo al principio de establecer el despacho profesional con mi socia y cuando estuve embarazada.

A su vez, determinados clientes cuando los pleitos y temas legales eran de minutas elevadas preferían dar los temas a despachos profesionales cuyos titulares fueran masculinos, lo cual incidía en un claro posicionamiento de estereotipo de género.

### **¿Es la maternidad y la familia una dificultad añadida para el desarrollo profesional de las mujeres? ¿Son suficientes las medidas de conciliación en las empresas?**

A fecha de hoy, creo que se ha revertido la situación y el techo se lo pone la propia profesional, ya que la legislación ha dado un salto muy cualitativo en la protección de las medidas de la maternidad y en la de cuidado de menores.

## **LA MATERNIDAD, EMPATADA CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DOMÉSTICAS, ES LA PRIMERA DIFICULTAD DE LA MUJER PARA ACCEDER Y PERMANECER EN EL MERCADO LABORAL**

La maternidad, empatada con las responsabilidades familiares y domésticas, es la primera dificultad de la mujer para acceder y permanecer en el mercado laboral, según el *Informe sobre Buenas prácticas para la gestión del talento y la mejora de la competitividad en la empresa*, elaborado por *IESE*. Le siguen de cerca el machismo en la sociedad en general, la menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral, la dificultad del *networking* en entornos masculinos y, por último, el rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos puestos de dirección.

### **¿Qué medidas cree que deberían instrumentarse para favorecer la igualdad en el ámbito laboral?**

Se está trabajando activamente desde el Gobierno, las instituciones privadas y públicas, los sindicatos y las propias empresas para poder detectar y cuantificar los indicadores y poner en marcha los mecanismos correctores de la brecha salarial. Los planes de igualdad se están acercando con la nueva legislación a la obligatoriedad de su implementación en las



empresas de menos de 250 trabajadores en un escalonado en 3 años. Una medida que, a pesar de tener sus costes -la Administración facilita anualmente subvenciones para su puesta en marcha y desarrollo-, si se trabaja con interés por parte de la dirección de la empresa permitirá favorecer las igualdades laborales.

A su vez, también las medidas de implantación obligatoria del protocolo de acoso sexual son una iniciativa obligatoria en todas las empresas que permitirán que determinados comportamientos sean detectados y corregidos.

**Según el Informe Women in Business 2019, en España sólo el 2,8% de los CEO son mujeres. Como mujer líder en su sector, ¿cree que las mujeres tienen más dificultades para acceder a los cargos directivos? ¿Por qué?**

Así es, el posicionamiento de mujeres en puestos de decisión económica no está progresando adecuadamente y muchas veces es por las escasas candidaturas femeninas en determinadas posiciones, no por las empresas. Por ello, es preciso promocionar el talento femenino, en el que no solo son necesarias las competencias y habilidades profesionales sino las actitudes de empoderamiento y liderazgo.

A nivel directivo, en España casi un 80 por ciento de empresas ya tiene al menos una mujer en puestos de dirección. Por comunidades autónomas, Madrid tiene el mayor porcentaje de mujeres directivas con un 33%, superando la media española que es de un 27%; en segundo lugar figuran Cataluña y la Comunidad Valenciana, con un 26% de mujeres en puestos directivos; Andalucía, con un 24% y País Vasco con un 21%.

Desde la organización que fundamos hace 16 años, *AFAEM-ME*, (*Federación de organizaciones de empresarias del Mediterráneo*) que integra a 60 organizaciones de 23 países del Mediterráneo, nos hemos dedicado a la promoción de la actividad emprendedora femenina, a la formación de competencias y habilidades empresariales y, actualmente, a la potenciación de las actitudes de liderazgo para impulsar a más directivas y ejecutivas a posiciones de liderazgo en las empresas, en las que, con el cambio de actitud y de visión sobre sí mismas se vean ilusionadas para emprender tareas de más responsabilidad empresarial.

**EN ESPAÑA CASI UN 80 POR CIENTO DE EMPRESAS YA TIENE AL MENOS UNA MUJER EN PUESTOS DE DIRECCIÓN**



Otra medida a contemplar por las empresas puede ser la creación de un entorno de negocio inclusivo que respalde la diversidad de género en la alta dirección, evidenciando las ventajas de introducir medidas de diversidad de género que aportaran una justificación para invertir en nuevas iniciativas.

**¿Qué opina de las cuotas para impulsar la presencia de la mujer en los órganos de dirección de las empresas?**

Creo que no deberíamos tener que llegar a implantar por ley las cuotas, sino ir avanzado a través de la sensibilización en las empresas sobre la necesidad de contar con más mujeres en los Consejos, a través de elaborar políticas en materia de diversidad de género dirigidas a crear una cultura inclusiva que derive en propia promoción interna de más mujeres.

España tiene hoy un 23,74% de mujeres en los consejos de administración de las grandes compañías, tres puntos menos que la media de la Unión Europea. La presencia de la mujer

en los puestos claves de las empresas del **IBEX35** continúa siendo muy reducida. Tan solo el 19,4% de los integrantes de los diversos órganos de dirección de las empresas del IBEX 35 son mujeres, según un estudio de *Eje&Con* y *Atrevia*.

**NO DEBERÍAMOS TENER QUE LLEGAR A IMPLANTAR POR LEY LAS CUOTAS, SINO IR AVANZADO A TRAVÉS DE LA SENSIBILIZACIÓN EN LAS EMPRESAS SOBRE LA NECESIDAD DE CONTAR CON MÁS MUJERES EN LOS CONSEJOS**

Es necesario que las compañías se tomen en serio una mayor incorporación de la mujer en los comités de dirección para romper el denominado 'techo de cristal' e incrementar la presencia de mujeres en los órganos de presidencia, consejero/a delegado/a y en los consejos de administración.

**Según los últimos datos publicados por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, el 70% de los puestos tecnológicos están ocupados por hombres. ¿Por qué es más difícil encontrar mujeres liderando sectores tecnológicos?**

Primero, porque hay muchas menos mujeres en estos sectores; ya desde los propios estudios universitarios, solo un 13% de los alumnos son mujeres. En Barcelona tenemos un estudio realizado por el Ayuntamiento en el que solo una de cada 3 personas que trabajan en empresas del ámbito de las TIC son mujeres, el 49 por ciento de las trabajadoras de estas corporaciones ocupan cargos administrativos y el 32% se dedican al marketing y el 19% al ámbito comercial, estos datos ya ilustran la situación en la que nos encontramos.

**EN BARCELONA, SOLO UNA DE CADA 3 PERSONAS QUE TRABAJAN EN EMPRESAS DEL ÁMBITO DE LAS TIC SON MUJERES, EL 49% DE LAS TRABAJADORAS DE ESTAS CORPORACIONES OCUPAN CARGOS ADMINISTRATIVOS Y EL 32% SE DEDICAN AL MARKETING Y EL 19% AL ÁMBITO COMERCIAL**

La presencia de mujeres en los cargos de *Gobierno de Universidades* y *Organismos Públicos de Investigación (OPIs)* sigue siendo muy escasa y el techo de cristal en la carrera investigadora sigue existiendo: no superamos el 21% de mujeres en cátedras de Universidad o el 25% entre el profesorado de investigación. En Europa, el 30% de los trabajadores del sector tecnológico son mujeres. En España, en cambio, no llegamos al 20%.

Estas cifras nos demuestran que todavía queda mucho trabajo por hacer. Es necesario que las mujeres apuesten por las carreras *STEM* y que conozcan las competencias clave que hay detrás del liderazgo, del emprendimiento y de la innovación.

**LA UNIÓN EUROPEA CONSIDERA QUE EN EL 2020 SE REQUERIRÁN 825.000 EMPLEOS EN EL ÁMBITO DE LA INDUSTRIA TECNOLÓGICA**

La Unión Europea considera que el próximo año 2020 se requerirán 825.000 empleos en el ámbito de la industria tecnológica, pero en España solo el 8% de las niñas menores de 15 años muestran interés por realizar estudios en ese campo.

**La igualdad se fomenta desde edades tempranas ¿Cree que habría que mejorar algo en este sentido desde el ámbito educativo, familiar, social, etc?**

Creo que las propias mujeres somos responsables del cambio, ya en la propia familia, siendo las tareas domésticas una oportunidad de distribuir de manera igualitaria para los hijos y las hijas.

**CUANDO HABLAMOS DE DIFERENCIAS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS JÓVENES, ESTOS SE SORPRENDEN DE QUE EXISTAN**

Ciertamente, cuando hablamos de diferencias en la igualdad de género en los jóvenes, estos se sorprenden de que existan, primero porque hay más estudiantes mujeres que hombres y porque éstas presentan mejores cualificaciones, pero es cuando se establecen las parejas y los roles familiares, cuando surgen las primeras desigualdades y es aquí donde las mujeres han de tener claras sus prioridades a nivel profesional y empresarial y que el hecho de ser mujeres no les aparte ni condicione si desean tener las mismas oportunidades laborales.

**Hablábamos de liderazgo femenino y de la necesidad de referentes, especialmente para las más jóvenes. ¿Hay pocos ejemplos de mujeres exitosas y líderes o es que no les estamos dando el hueco que necesitan en los medios?**

Creo que vamos avanzando muchísimo en este campo. La prensa escrita, los medios, las redes, a nivel europeo nos dan el reflejo de mujeres de éxito, que han alcanzado puestos relevantes en la economía, política, ciencia y empresa.

**Visto su éxito laboral, ¿quién ha sido una inspiración para usted?**

No le podría dar un nombre concreto, pero sí le puedo asegurar que mi admiración es total hacia las empresarias y empresarios que han empezado desde cero su propia empresa, desde ser una microempresa hasta llegar a ser una pyme y conseguir ser relevantes en el mercado, con lo que ello conlleva de poner en marcha la iniciativa, el plan de negocio, obtener el capital económico y humano, desarrollo del producto/servicio, implantación, comercialización... y conseguir ser punteros en el mercado. Creo que estos son para mí las heroínas y héroes de nuestros tiempos.