

¿Por qué crees que es importante que existan proyectos como Mujeres en Farma, que buscan empoderar al talento femenino y dar visibilidad externa a la industria farmacéutica como referente de diversidad y equidad?

Como he comentado anteriormente, en la industria farmacéutica lo estamos haciendo bien, muy bien, y tenemos que contarlo para que otros puedan imitar nuestros modelos de liderazgo y trabajo. No se me ocurre una forma mejor de hacerlo que a través de un proyecto como Mujeres en Farma, que persigue el empoderamiento de la mujer, su presencia en altos cargos directivos y que une a diferentes empresas, entidades y profesionales de nuestro sector con el fin de dar visibilidad a esta industria como un sector referente en equidad e inclusión.

¿Cuáles son tus esperanzas/expectativas en cuanto al rol ejecutivo de la mujer en la industria farmacéutica?

No solo desde la perspectiva empresarial, tenemos que ser conscientes de lo que la sociedad está pidiendo. Un cambio de mentalidad, un mundo más inclusivo, igualitario y diverso. Espacios donde todos y todas tengamos las mismas oportunidades.

Las empresas debemos recoger el testigo y responder al cambio, promoviendo políticas de igualdad y diversidad. Este debe ser uno de los ejes prioritarios de la identidad de nuestras compañías si queremos garantizar que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en todas las prácticas de gestión empresarial. En Moderna lo estamos haciendo y los resultados nos están aportando beneficios directos en todas las áreas empresariales en términos de negocio, desarrollo profesional, productividad, entre otros. Si algo tenemos claro es que apostar por nuestro liderazgo femenino es un factor clave para alcanzar el éxito y la excelencia como compañía y como sociedad ●



Ana Zubeldia,
Head of Oncology Spain en Daiichi Sankyo España

"Siempre hay margen de mejora y hay que tener el coraje para asumir este reto"

Dar visibilidad a las grandes mujeres que son un ejemplo a seguir en la industria farmacéutica se ha convertido en una demanda y necesidad urgente, no solo para las profesionales del sector, sino también para las generaciones futuras que buscan ya desde las escuelas modelos femeninos de talento y trabajo en las carreras STEM en los que inspirarse. Ana Zubeldia, *Head of Oncology* en Daiichi Sankyo España, ha dedicado toda su vida a la ciencia y reconoce haber tenido en casa a su mejor mentora: su madre. Sin embargo, y a pesar de esta suerte, concede que ser confiada y constante, saber delegar y tener apoyo por parte del entorno, también son claves para llegar a lo más alto.

¿Qué retos consideras que tiene por delante la industria farmacéutica?

La industria farmacéutica se enfrenta a diversos desafíos. En mi opinión, el más importante, y en el que las compañías tenemos más margen de actuación, es el de acelerar la investigación y desarrollo de innovaciones. Hay muchas patologías con necesidades médicas no cubiertas y en las que cada minuto cuenta, como el cáncer. Por eso, en Daiichi Sankyo hace años que unificamos las áreas de oncología de todo el mundo y unimos fuerzas con otras compañías e institutos de investigación. Sabíamos que así agilizaríamos nuestra capacidad de respuesta, y eso ya está teniendo un impacto positivo en los pacientes.

En este gran reto que supone la innovación, hay que destacar también la medicina personalizada de precisión y la medicina genómica. A medida que avanzamos en la comprensión de la genética y la biología molecular existe una creciente demanda de terapias más precisas y personalizadas que aborden las causas subyacentes de las enfermedades a la que tenemos el deber moral de dar respuesta.

Además de esto, la industria también debe adaptarse a los constantes cambios tecnológicos. Adoptar de forma temprana tecnologías como la IA y el Big Data, que tienen un impacto positivo en todo el proceso de I+D, que repercuta directamente en los pacientes. Así que hay que estar preparados.

Para finalizar, destacaría también la necesidad de adaptarse a los cambios regulatorios y contribuir a garantizar la accesibilidad de los medicamentos. Son otros dos puntos clave, aunque no los únicos, que suponen un auténtico desafío y que requieren la colaboración continua entre la industria, los organismos reguladores, los profesionales de la salud y todos los actores relevantes, para promover la innovación, mejorar la atención médica y brindar soluciones en el menor tiempo posible a los pacientes que lo necesiten.

¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que, a tu juicio y según tu experiencia, deben afrontar las mujeres para el desarrollo de su carrera en este sector?

Las mujeres nos enfrentamos a diversos obstáculos a lo largo de nuestra carrera profesional en todos los sectores. Es cierto que el sector farmacéutico es un ejemplo a seguir en este sentido; no hay más que revisar los

datos de Farmaindustria en lo referente a diversidad, igualdad de oportunidades, igualdad salarial, mujeres en puestos de dirección e investigación, para darse cuenta.

Por ejemplo, en puestos de responsabilidad, las mujeres desempeñamos aproximadamente el 50% de los puestos directivos, un porcentaje que en Daiichi Sankyo asciende al 60% y que en la Unidad de Oncología es del 100%.

Sin embargo, creo que, en igualdad, no hay lugar para la autocomplacencia. Siempre hay margen de mejora y hay que tener el coraje para asumir este reto, porque los sesgos y estereotipos de género están en la sociedad y, por tanto, también en las empresas.

Hay una necesidad muy grande de visibilizar a todas esas mujeres que son ejemplos a seguir y pueden ser una gran fuente de inspiración, de ayudarnos a través de herramientas como la mentorización, de mejorar la conciliación de vida laboral y personal, y también es importante que no nos pongamos barreras ni límites, que apuntemos a la luna confiadas en nuestras habilidades y capacidades.

Superar estos obstáculos requiere un compromiso continuo y a largo plazo de las empresas, los gobiernos y la sociedad, hasta que el entorno laboral sea inclusivo y equitativo en todos los sectores.

¿De qué modo pueden el sector educativo y las propias empresas fomentar las vocaciones femeninas en la industria farmacéutica?

Desde la escuela es importante promover programas educativos que inspiren y alienten a niñas y jóvenes a interesarse por la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. Estudios como "Equidad de género en la educación: Romper barreras, liberar el potencial", de la OCDE, o el "Informe de seguimiento de la Educación en el mundo 2018: La educación al servicio de la humanidad", de la UNESCO, señalan que las niñas muestran menos interés en las asignaturas STEM a medida que avanzan en la educación secundaria y que hay que abordar las barreras y estereotipos de género cuanto antes, además de promover una educación equitativa y brindar las mismas oportunidades para el desarrollo de las habilidades científicas y matemáticas.

Esto no quita que las propias empresas no tengamos nada que hacer, porque la promoción de la igualdad y la eliminación de barreras son necesidades que siguen estando ahí una vez estás en el mercado laboral. Además

de las políticas de diversidad e igualdad de oportunidades, la creación de entornos laborales inclusivos que valoren y fomenten el talento femenino o la mentoría, que ya hemos comentado, se pueden crear becas específicas para mujeres en Ciencias de la Salud, programas de orientación vocacional que muestren las oportunidades de carrera disponibles en la industria farmacéutica, programas de desarrollo profesional específicos o algo tan sencillo como organizar sesiones en las que las mujeres podamos compartir nuestras historias de éxito y servir de inspiración a las más jóvenes. Programas como "Dos Al Cubo" de Mujeres en Farma, son un gran ejemplo.

Y juntos, sector educativo e industria farmacéutica, también podemos hacer mucho, no hay más que ver el éxito de iniciativas como *Girls in STEM*.

¿Qué punto diferenciador crees que aporta una mujer/un equipo diverso a un comité de dirección?

Un equipo diverso, que incluya tanto a mujeres como a hombres, personas de diferentes edades, orígenes, etc. se traduce en más ideas, experiencias y enfoques, y esto siempre es positivo y enriquecedor. Fomenta la creatividad, la innovación y la toma de decisiones más sólidas, colaborativas y empáticas, que comprenden y dan respuesta tanto a las necesidades de los equipos como de los clientes. La inclusión de mujeres en roles de liderazgo ayuda, además, a impulsar la igualdad de género y a superar las barreras que comentábamos antes, envía un mensaje positivo y fortalece la representación y la diversidad.

Creo que la diversidad por sí sola no garantiza el éxito, pero cuando se gestiona de manera efectiva, sí tiene enormes beneficios. Ejemplo de ello es la industria farmacéutica, donde las mujeres ocupamos un 50% de los puestos de dirección.

¿Has tenido en tu vida alguna mujer que te haya inspirado? ¿Alguna mentora o mentor? ¿Quién era, y de qué manera influyó en tu camino profesional?

Sin duda alguna, mi madre. Para mí es toda una fuente de inspiración. A sus 79 años sigue siendo una mujer de ciencias, pero es que desde muy joven se puso el mundo por montera para abrirse camino en este campo. Estudió su carrera fuera de su casa y recorrió

“Medidas como la flexibilidad, el trabajo en remoto o la jornada intensiva de verano que tienen muchas empresas de este y otros sectores son clave para impulsar la conciliación”

toda Europa para aprender y crecer profesionalmente. Oír desde pequeña cómo hablaba con tanta pasión por su trabajo, ver su coraje para alcanzar sus metas fue y sigue siendo inspirador. Además, siempre ha estado a mi lado ayudándome y dándome la confianza, energía y apoyo necesarios para asumir los diferentes desafíos que se me han presentado. Su impacto en mi carrera profesional es enorme.

¿Qué consejos darías a una mujer en la industria farmacéutica para crecer profesionalmente?

Lo primero es reflexionar sobre a dónde queremos llegar, qué ambición tenemos. Sin ponernos límites. Hecho esto, hay que pensar en las etapas que nos pueden llevar a alcanzar ese objetivo. Clave también es creer y confiar en una misma, tanto al empezar como para salvar los baches que seguro aparecerán en el camino.

Contar con un mentor es algo muy positivo, tenemos de ejemplo “Dos al Cubo” de Mujeres en Farma. Y, por último, le aconsejaría no dejar nunca de aprender. Hay que estar continuamente formándose y actualizándose, pero también hay que abrirse a otras ideas y perspectivas. Y una vez llegues a donde querías estar, sigue aprendiendo y ayuda a otros con tu ejemplo y experiencia.

¿Cómo logras la conciliación



entre tu vida personal y profesional? (hobbies, padres mayores, hijos). ¿Qué medidas hay dentro de la industria farmacéutica que fomentan la conciliación?

Para conciliar es clave organizarse y priorizar, y esta tarea de priorización lleva implícito el saber delegar. En mi caso tengo la suerte de contar con un equipo fantástico, fuerte y comprometido. Y, a nivel personal, cuento con el apoyo incondicional de mi familia.

Dicho esto, no todo está en nuestras manos y cuando hablamos de conciliación, las empresas pueden hacer mucho. En mi opinión, medidas como la flexibilidad, el trabajo en remoto o la jornada intensiva de verano que tienen muchas empresas de este y otros sectores son clave para impulsar la conciliación y lograr ese equilibrio laboral y personal tan necesario.

¿Por qué crees que es importante que existan proyectos como Mujeres en Farma, que buscan empoderar al talento femenino y dar visibilidad externa a la industria farmacéutica como referente de diversidad y equidad?

Proyectos como Mujeres en Farma son fundamentales porque, aunque el farmacéutico es un sector privilegiado en términos de igualdad, aún queda mucho por hacer y, además, dar visibilidad a la industria como sector referente en equidad e inclusión puede ayudar a avanzar a otros. Proyectos como “Dos Al Cubo”, “Afterwork con Talento Joven” o “Conecta 360” tienen el potencial de ser grandes catalizadores de cambio, no solo en la industria sino también en la sociedad ●



Mujeres en Farma es una comunidad interactiva de **mujeres y hombres** que busca **empoderar** el talento femenino y que tiene el firme compromiso de **dar visibilidad** a la Industria Farmacéutica como un sector referente en equidad e inclusión.

¡ÚNETE A
NOSOTROS!

Visita nuestra web y descubre
nuestras empresas colaboradoras
mujeresenfarma.com

