



Juan Muñoz

*Senior Business Unit Director
Neuroscience Spain and Portugal & Country
Lead Portugal en Jazz Pharmaceuticals*

“He tenido la suerte de aprender de muchísimas personas, una gran parte de ellas han sido mujeres, y me siento feliz de que así haya sido”

Diversa, equitativa e inclusiva, la industria farmacéutica guía desde hace años el camino a seguir para las empresas de todo el mundo en materia humana. Y es que el sector destinado a cuidar de la población empieza a hacer su labor ya desde dentro. Premiado por tener un entorno laboral estimulante, flexible y positivo, el mundo de los medicamentos puede presumir de también de ser transgresor y empoderador en el ámbito femenino. A través de medidas que facilitan la conciliación, así como el reconocimiento y la visibilidad de las mujeres con cargos de responsabilidad, compañías del sector están llevando a cabo una pequeña revolución. Juan Muñoz, *Senior Business Unit Director Neuroscience Spain and Portugal & Country Lead Portugal* en Jazz Pharmaceuticals, agradece la labor de organizaciones como Mujeres en Farma e invita a abrazar y celebrar estos necesarios cambios.

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

La industria farmacéutica se enfrenta constantemente a muchos y diversos retos, pero en mi opinión, el más importante es la innovación constante para desarrollar tratamientos más efectivos y cumplir con nuestra responsabilidad de beneficiar a los pacientes y sus familias, y, por supuesto, tener un excelente sistema de salud como el que tenemos.

¿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 en este sector a menudo enfrentan obstáculos como el sesgo de género y la falta de oportunidades de mentoría y desarrollo profesional. Aunque la industria farmacéutica es un sector puntero en comparación con otros, debemos seguir trabajando sin relajación alguna en este sentido. Así lo he visto durante mis más de 25 años de experiencia y más aún en los alrededores de 12 años desde que formo parte de un comité de dirección. Actualmente, por ejemplo, en Jazz Pharmaceuticals somos un equipo en el que más del 50% del comité ejecutivo son mujeres. Con determinación y apoyo se puede superar cualquier barrera, y debemos seguir trabajando todos juntos para que así sea.

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

Principalmente, mediante programas de mentoría (un buen ejemplo son las muchas actividades que se hacen desde Mujeres en Farma), promoción de modelos a seguir y la creación de entornos inclusivos que valoren la diversidad de género. Nosotros, en Jazz Pharmaceuticals, llevamos trabajando mucho tiempo como compañía en este sentido y es una prioridad seguir haciéndolo. De hecho, hoy por hoy, las mujeres representan el 55% de nuestra plantilla mundial y el 46% en el nivel directivo (empleados a partir de director ejecutivo). Y nuestra estrategia de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia como compañía incluye fomentar esta cultura, invertir en talento diverso, impulsar la equidad y construir una plantilla más diversa que represente orígenes, experiencias,

pensamientos y talentos únicos. Para 2025, nuestro objetivo aspiracional en toda la empresa es alcanzar la paridad de género en todo el mundo.

Además de los factores institucionales que frenan el desarrollo profesional de la mujer, en algunos casos, la mujer se autolimita. ¿Estás de acuerdo con esta afirmación? ¿Cómo se puede incentivar la autoconfianza en las mujeres?

Aunque no debería ser así, he visto muchos ejemplos en los que esa afirmación se cumple, y para poder avanzar en ese sentido, creo que la autoconfianza se fortalece con el apoyo de mentores, la capacitación y la celebración de los logros. Es clave, en un entorno donde queremos reconocer el valor de las personas, que seamos capaces de celebrar los logros por pequeños que sean. Sinceramente, pienso que siempre debería existir un motivo para celebrar, y, desde ahí, establecer bases mucho más sólidas de confianza y valor. Por eso es crucial que las mu-

“Un equipo diverso aporta una variedad de perspectivas y enfoques innovadores a la mesa que enriquece la toma de decisiones y promueve un ambiente de trabajo más creativo y dinámico”

jeres reconozcan su propio valor y consigan alcanzar sus metas.

¿Qué características consideras que son necesarias para cubrir un puesto de liderazgo?

Son varias: empezaré por ser buena persona, valorar el bien del equipo por encima del individual y ser generoso. La palabra “generosidad” habla mucho de cómo son las personas. Se puede ser generoso en esfuerzo, en responsabilidad, en ayuda, en muestras de confianza, cariño... La definición de generosidad no se centra precisamente en lo material.

Por supuesto, también se necesitan habilidades como la visión estratégica, la capacidad de adaptación, la empatía y la habilidad para tomar decisiones difíciles con integridad y ética.

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

Un equipo diverso aporta una variedad de perspectivas y enfoques innovadores a la mesa que enriquece la toma de decisiones y promueve un ambiente de trabajo más creativo y dinámico. Siento que este escenario es el que tenemos en Jazz Pharmaceuticals,

Fike®

TEST DE POLVO DE FIKE

Deje de dudar, actúe sobre su polvo combustible

Porque conocer las propiedades combustibles de su polvo es el primer paso para evitar una devastadora explosión de polvo.

OBTENER AYUDA PARA EL TEST DE POLVO

+34 936000800

fike.com/dust-testing



donde todos y cada uno aprendemos de los compañeros que nos rodean y crecemos como profesionales.

¿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?

¡Absolutamente! He tenido el privilegio de contar con mentores y mentoras que me han inspirado con su pasión, liderazgo y sabiduría. Todos, de alguna manera, han dejado una huella en mi camino profesional y me han animado a crecer.

Puedo poner como ejemplo a mis padres y a mi mujer, Laura, quienes considero que tienen unos excelentes valores, una altísima responsabilidad y un gran compromiso con lo que hacen. Y en el plano profesional, he tenido la oportunidad de trabajar con personas excelentes. He sido afortunado en este sentido.

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

Le aconsejaría que se mantenga comprometida con su desarrollo profesional, busque oportunidades de aprendizaje y *networking*, y no tenga miedo de levantar la mano y destacarse. Le animaría también a ser ella misma, natural. Tengo la suerte de trabajar y haber trabajado siempre con muchas mujeres y considero que me han enseñado y ayudado muchísimo.

¿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?

Me encanta responder esta pregunta, ya que ha sido un viaje personal significativo para mí. En los últimos años he experimentado un cambio profundo en mi perspectiva, gracias al gran apoyo de dos coaches que me desafiaron a replantearme aspectos que antes me pasaban desapercibidos. Me sentía bloqueado en este tema, pero ahora veo las cosas de manera diferente.

Para mí, la conciliación entre la vida personal y profesional es esencial. Creo firmemente que no hay que ser una persona diferente en el trabajo y en la vida personal. Mantener mi autenticidad me ha proporcionado un equilibrio que se refleja en mi credibilidad y coherencia en todas mis interacciones, así como en mi motivación en el día a día.

Dedico tiempo a mi familia, mis *hobbies* y mis amigos, que son una parte fundamental de mi vida. Me apasiona mi trabajo y reconozco la importancia de superar siempre nuestras responsabilidades laborales, pero también sé que es vital cuidar de nuestro bienestar y relaciones personales. En mi caso, trabajar en Jazz Pharmaceuticals ha sido clave. Aquí, contamos con políticas de flexibilidad laboral y un sólido apoyo para la maternidad y la paternidad, por ejemplo. Nuestra directora general, Inés Perea, es un verdadero ejemplo en este sentido. Su compromiso con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal nos motiva a todos a encontrar esa armonía en nuestro propio camino profesional y tengo la maravillosa sensación de que impacta positivamente en nuestra compañía.

¿Cuáles crees que son los principales puntos de mejora para las mujeres en el ámbito corporativo?

Incluir el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo y ascenso, la eliminación de sesgos de género en la toma de decisiones y la promoción de una cultura empresarial inclusiva; por suerte, en los últimos años cada vez es más frecuente escuchar que se está avanzando en todos ellos.

¿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 muy importantes para promover la igualdad de género y el empoderamiento femenino en nuestra industria. Ayudan a dar visibilidad a las mujeres talentosas y a crear redes de apoyo que impulsan el cambio positivo. Cambio que se acelerará y será más posible conseguir si lo hacemos juntos, las mujeres y los hombres.

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

Mi esperanza es que las mujeres continúen desempeñando roles ejecutivos de liderazgo en la industria farmacéutica, aportando su creatividad, determinación y perspectivas únicas para seguir avanzando hacia un futuro más inclusivo y equitativo. Y les animo a que sean ellas mismas y demuestren lo que son capaces de hacer de una manera natural. He tenido la suerte de aprender de muchísimas personas, una gran parte de ellas han sido mujeres, y me siento feliz de que así haya sido ●



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



_Tratamiento por rayos gamma Co-60

Irradiamos confianza desde 1970

_La primera empresa española y la única planta industrial de tratamiento por rayos gamma de Co-60 en España.

Autorizaciones:

4824PS

NCF: 4156-E (GMP)

RSIPAC B-001/05

Certificación:

ISO 13485 / ISO 11137

FFDA - CDER

FDA Medical Device

_Método efectivo

_Fácil de monitorizar

_No precisa cuarentena

_Rápido y fiable

_Esterilización final

_Ausencia de residuos

Aplicaciones:

_Productos sanitarios

_Productos farmacéuticos

_Productos cosméticos

_Productos alimentarios

_Investigación (pólen, electrónica)



Aragogamma

Crta. de Granollers-Cardedeu, (C-251 km 3,5)
08520 Les Franqueses del Vallés
Barcelona
+34 93 849 66 39

Oficinas: Salvador Mundí, 11
08017 Barcelona
+34 93 204 97 03
www.aragogamma.com
info@aragogamma.com