



Mujeres en Farma es una comunidad digital de mujeres y hombres con dos objetivos principales: empoderar y capacitar a las mujeres, y dar visibilidad a la industria farmacéutica como referente de diversidad y equidad. Desde su lanzamiento en mayo del 2021, son ya más de 750 miembros en la plataforma y 4.000 seguidores en sus distintas redes sociales. Únete a su comunidad gratuitamente en mujeresenfarma.com



Javier Carpintero

director general de Theramex España, Portugal e Italia



“Tenemos la responsabilidad de buscar fórmulas para seguir animando a las mujeres a poner en valor su propio liderazgo y cualidades profesionales”

Licenciado en Farmacia por la Universidad de Santiago de Compostela y Máster en Dirección por el INSEAD, Javier Carpintero, director general de Theramex para España, Portugal e Italia, acumula a sus espaldas más de 25 años de experiencia en puestos de responsabilidad a nivel global en la industria farmacéutica. Su actividad profesional le ha llevado a desarrollarse en diferentes áreas de diversas compañías del sector, como MSD, Servier o Johnson & Johnson. Sin embargo, a día de hoy, si hay algo que considera que ha marcado notablemente su estilo de liderazgo es el hecho de haber crecido en una familia en la que las mujeres han tenido un papel protagonista.

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

La industria farmacéutica tiene el gran reto de ocuparse de la salud presente y futura de la sociedad, en cualquiera de sus formas. Anticiparse a los riesgos de salud y comprometerse con escuchar y comprender a pacientes y usuarios, para poder atender sus necesidades.

En el caso de Theramex, tenemos un foco claro en la salud de la mujer, y desde aquí perseguimos empoderarlas para que puedan tomar decisiones conscientes e informadas de cómo gestionar cada una de las etapas de su vida.

Histórica y socialmente la mujer ha creído que el sufrimiento va ligado a su propio género; tenemos que romper con esas barreras

y esos estereotipos que marcan su día a día a través de la concienciación, facilitándoles los tratamientos adecuados para mejorar la calidad de su vida.

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

Fundamentalmente, conocer lo mejor posible el entorno en el que te mueves y las necesidades de este. Tener las metas y objetivos de la compañía muy claros, y alinearlos con los valores, la misión y la visión de la misma. Potenciar el talento existente, mientras creas una compañía atractiva para seguir atrayéndolo, y lo que es aún más importante, trabajar en iniciativas y proyectos que te ayuden a mantenerlo. El buen líder debe incentivar la independencia y creatividad de cada empleado haciendo que todas las personas funcionen coordinadas y en equipo.

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

El buen líder debe incentivar la independencia y creatividad de cada empleado haciendo que todas las personas funcionen coordinadas y en equipo

En las empresas de éxito es habitual encontrar un modelo donde hay mujeres en el comité de dirección. Es un proceso natural en el que sabemos que necesitamos de esta diversidad para seguir avanzando. Contar con distintas formas de liderar, de trabajar, de interactuar y gestionar las relaciones interpersonales, que generalmente se abordan de forma distinta entre hombres y mujeres, ha-

cen que la presencia de ellas en los comités de dirección aporte una visión diferente. Su liderazgo tiene la capacidad de transformar y ejercer una influencia positiva y diferenciadora en la compañía. En el caso concreto de Theramex, un 50% de nuestro *board* lo es.

¿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?

Vengo de una familia donde las mujeres han tenido un papel de liderazgo absoluto: mi madre crió a 6 hijos de los cuales 4 eran mujeres, tras la muerte de mi padre cuando éramos pequeños. Todas ellas han influido de manera notable en mi crecimiento personal y por supuesto en mi desarrollo y compromiso profesional. En Theramex se conjugan precisamente dos cosas fundamentales para mí: mi formación y la pasión por las ciencias de la salud y el objetivo vital de ser un motor de cambio para el trato igualitario de la mujer dentro de la sociedad.

Redefinimos la ciencia de separaciones. **Una vez más.**

Descúbralo en nuestra página
waters.com/acquitypremier

AcquityTM PREMIER

Waters

THE SCIENCE OF WHAT'S POSSIBLE.™



Hay una frase que me gusta utilizar que resume bastante este *leit motiv*: La mejor medicina para la mujer, por encima de cualquier tratamiento o fármaco, es la igualdad. La igualdad debería ser el principal medicamento que aplicáramos de forma masiva.

Por eso para mí, estar liderando una compañía con foco en la mujer, es una oportunidad única para formar parte de ese cambio y ser parte activa de él.

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

Hoy en día, en una compañía moderna debe ser compatible el desarrollo de tu vida personal con adquirir roles de mayor responsabilidad, algo que era impensable hace unos años. Una vez superado esto, y aunque nos queda aún mucho camino por recorrer, mi consejo sería no tener miedo y no autoimponerse el famoso techo de cristal. Mantener una mentalidad estratégica que te permita abordar el futuro de una manera inteligente, no pensando solo en el corto plazo, y tener muy presente que, en la sociedad actual, los equipos que llegan lejos son aquellos que trabajan juntos y colaboran, construyendo la mejora a través del feedback positivo.

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

La realidad es que la conciliación en determinados puestos es complicada, por ejemplo, en mi posición, en la que gestiono tres países distintos (España, Italia y Portugal). Yo procuro disponer del 100% de mi tiempo libre para dedicarlo a mi familia, y procuro organizar mi agenda de forma que me permita una mayor conciliación, aunque es algo que en determinados momentos del año es más difícil. Seas hombre o mujer, tienes que tratar de buscar el equilibrio, y siempre que haya un compromiso con hacerlo, será más fácil conseguirlo.

Por otro lado, creo que todos los sectores están virando hacia un modelo donde cada vez más la palabra “conciliación” forma parte de su ADN. No se trata tanto de vivir, sino de cómo vivimos; hemos pasado de un “vivir para trabajar, a trabajar para vivir”. Y la industria farmacéutica ha sido pionera en este cambio, igual que lo ha sido con la

igualdad de la mujer. Hemos sido pioneros, con nuestros errores y nuestros éxitos, pero nos hemos establecido como el líder de ese cambio.

Desde luego es hacia donde tenemos que mirar, y desde Theramex hemos puesto muchas medidas en marcha para acompañar a nuestros empleados y fomentar esa conciliación, como los horarios flexibles de entrada y salida, el teletrabajo, la jornada intensiva en verano, ayudas para la actividad deportiva, día libre para celebrar el cumpleaños de tus hijos... No sólo promovemos la igualdad internamente, sino que dotamos a nuestros empleados de herramientas que les permitan llevar la igualdad a sus casas y familias.

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

Creo que en los comités de dirección de la industria farmacéutica hay cada vez más paridad. Afortunadamente oímos cada día más y a través de entidades como Mujeres en Farma, que la situación está cambiando.

Otra de las cosas fundamentales es que hay que trabajar esa igualdad desde puestos intermedios: dirección de *marketing*, médico, ventas... Si no tienes mujeres en esas posiciones de liderazgo, no va a producirse ese movimiento natural de incorporación de las mujeres a los comités de dirección. Habitualmente las mujeres dirigen más departamentos de soporte que los vinculados directamente con el negocio, y ahí es donde debemos empezar a ejercer el cambio.

Esto es aplicable a compañías de otros sectores, donde la conciliación es más complicada y la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es aún algo inusual.

Por mi parte, como director general de una empresa farmacéutica, tengo toda mi esperanza puesta en ello, y muestra de eso es hacia donde van nuestros números en lo relativo a diversidad:

- 65% de Mujeres en la compañía (España, Italia, Portugal)
- 50% de mujeres en el comité de dirección
- Un 100% de mujeres en las posiciones de gerencia de ventas en España

¿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?

Creo que la industria farmacéutica tiene que tener un compromiso claro con la igualdad, la diversidad, el empoderamiento y promoción del talento femenino. Somos muchas las compañías que remamos en ese sentido, pero tener a una organización que nos acompañe en ese camino es fundamental para seguir avanzando. La creación de esos espacios de conversación y *coworking* que se están fomentando a través de Mujeres en Farma, nos ayudan a visibilizar este cambio, a poner en contacto a personas relevantes que pueden promoverlo, y sobre todo a ir abriendo camino para que cada vez más, ese futuro de igualdad por el que todos luchamos se convierta en un presente tangible.

Por mucho compromiso que tengamos desde cada compañía, no somos organizaciones lo suficientemente grandes para hacer visible ese cambio. Necesitamos muchos ejemplos de mujeres que cuenten sus propias vivencias a otras mujeres, que compartan el camino que han seguido para estar donde están.

Desde Theramex, apoyamos a cualquier organización que tenga el *know how* y la capacidad de poner en contacto a esas mujeres, para visibilizar la diversidad, que consideramos fundamental para seguir avanzando.

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?

El techo de cristal existe. Tengo claros ejemplos de ello que he vivido de cerca.

Es más habitual que el hombre tienda a levantar la mano en una reunión, en un comité de dirección, antes de que la mujer lo haga. Cuando hay posiciones vacantes en una compañía, el hombre la pide; la mujer espera a que se la propongan.

La mujer debe dar un paso adelante, de la misma forma que la dirección de la compañía debe ser transparente en sus procesos anteponiendo el talento al género a la hora de tomar decisiones. Probablemente este hecho en España sea 100% cultural y heredado, y tenemos la responsabilidad de buscar fórmulas para seguir animando a las mujeres a poner en valor su propio liderazgo y cualidades profesionales ●