



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



"El talento no tiene género y las organizaciones se enriquecen con la diversidad"

-Elena Álvarez

"Es un orgullo ver la dimensión que ha alcanzado el proyecto"

Mujeres en Farma cumple un año de vida, y aunque el trabajo duro y conjunto de todas las mujeres que dirigen su comité promotor y el equipo tras el proyecto ha sido constante e incontestable, la admiración por lo conseguido hasta ahora deja sin aliento. Foros, charlas, actividades, programas formativos... Su presencia se extiende a prácticamente todos los ámbitos del sector farmacéutico y su impacto en las personas que lo conforman es cada vez mayor. Están marcando el camino a seguir para la industria y la gratitud por los cambios que proponen es infinita.

Mujeres en Farma cumple un año desde su nacimiento. ¿Qué balance hacéis del camino recorrido?

Elena Álvarez: Hace un año y medio que Mujeres en Farma ya es una realidad y estamos muy contentos porque la acogida y el *feedback* que recibimos cada día es muy positivo. Es una gran satisfacción el haber podido detectar un espacio donde había trabajo por hacer y que podamos trabajar cada día para empoderar el talento femenino y dar visibilidad al sector farmacéutico como referente en diversidad y equidad.

Estamos muy agradecidos de ver el crecimiento diario de la comunidad, donde tanto mujeres como hombres se unen y se involucran a fondo en el proyecto y en las activida-

des que llevamos a cabo. Nos ilusiona mucho el agradecimiento que recibimos tanto por parte de los beneficiarios como de los ponentes, y sentimos especial gratitud hacia todas las empresas y organizaciones que, con su aportación económica y *know-how*, nos permiten ser una realidad.

Desde Mujeres en Farma nos comprometemos a seguir trabajando en conseguir nuestros objetivos. Si bien la industria farmacéutica es un referente en cuanto a diversidad y equidad, aún queda mucho por hacer, y tenemos que conseguir ser constantes y consistentes con nuestro propósito, nuestros objetivos y nuestros valores.

Raquel Tapia: Muy positivo desde 3 puntos de vista. 1) Como miembro del comité pro-

Tu partner estratégico en logística inteligente

Más de 30 años de experiencia
y 350 especialistas para que
tu negocio llegue a todo mundo



www.airpharmlogistica.com



Airpharm

Responden estas MUJERES EN FARMA

Elena Álvarez, directora de MCR Internacional y directora general y co-fundadora de Mujeres en Farma

Raquel Tapia, general manager Iberia Spain & Portugal de Sanofi Specialty Care

Rosi Vivancos, general manager de Allergan Aesthetics, una compañía de ABBVIE

Christina Gabriel, business unit director of Rare Metabolic Diseases para España en Takeda

Amaya Echavarría, directora general en Austria de Gilead Sciences

Beatriz Faro, regional president North America Inflammation & Immunology en Pfizer y co-fundadora de Mujeres en Farma

Inés Perea, directora general para España y Portugal en Jazz Pharmaceuticals

motor he visto crecer la creatividad y las acciones que se han puesto en marcha de forma exponencial. Por fin se ha hecho realidad lo que quedó algo parado durante la pandemia. 2) He visto una aceptación espectacular de muchísima gente que tiene ganas de conectar y, lo que es más importante, de crecer profesionalmente y de impactar al sector de otra forma. 3) La aceptación externa, es decir, desde medios, diferentes foros, dentro y fuera de la industria, corrobora que es un tema que interesa y de impacto.

Rosi Vivancos: Mi balance de Mujeres en Farma en su primer año de recorrido es muy positivo. De hecho creo que ha tenido un crecimiento exponencial desde su lanzamiento que, para mí, es indicativo de que había una necesidad no cubierta de mayor conexión entre las mujeres de la industria farmacéutica. A través de Mujeres en Farma hemos hecho posible este vehículo de conexión e inspiración entre mujeres que compartimos un entorno profesional muy concreto. Eso, junto a un tono inclusivo, enfocado a la generación de valor y no reivindicativo, hace diferente a Mujeres en Farma de muchas otras iniciativas para mujeres.

En Mujeres en Farma, en un tiempo récord se han puesto en marcha multitud de actividades de gran aceptación: algunas de ellas han sido “Café para 10”, donde una líder de la industria comparte un tiempo de discusión con 10 mujeres voluntarias sobre diferentes aspectos de su liderazgo o desarrollo profesional, o “2alCubo”, programa donde un/a líder “mentoriza” a mujeres de la industria que lo deseen, asesorándolos en su desarrollo de carrera de forma personalizada. Por poner algunos números, 80 mujeres han participado ya en un “Café para 10”, y 39 mujeres en “2alCubo”. Además de estas dos acciones de alto impacto, Mujeres en Farma ha participado activamente en más de 15 foros, donde ha puesto en valor el liderazgo femenino en nuestro sector y ha dado visibilidad a la cara

más humana de directivas que trabajan en nuestro sector a través de publicaciones en redes sociales.

Amaya Echeverría: Mujeres en Farma nació hace un año, pero empezó a idearse hace mucho más tiempo, con el empuje, la visión y la ilusión de un grupo de mujeres ejecutivas de la industria farmacéutica. En este primer aniversario de su lanzamiento es un orgullo ver la dimensión que ha alcanzado el proyecto, el impacto que está teniendo en tantas mujeres, y la respuesta tan positiva que estamos teniendo. Mujeres en Farma incluye muchas y diversas iniciativas, todas ellas con el objetivo común de apoyar el desarrollo de la mujer y de compartir experiencias y aprendizajes. Es evidente que es un camino que hay que seguir recorriendo y lograr el apoyo de más compañías e instituciones es fundamental para seguir avanzando.

Christina Gabriel: Cuando empezamos a soñar con hacer de esta iniciativa una realidad, sabíamos que era algo que iba a ser relevante para muchas mujeres y hombres en la industria. Pero desde luego, creo que puedo decir, que la acogida ha superado todas nuestras expectativas. No solo por el número de profesionales en la plataforma, compañías patrocinadoras e impactos en medios, sino en lo más básico. En los comentarios de compañeros del sector que proactivamente nos dan las gracias y enhorabuena por haber impulsado esta iniciativa, por haber elevado su voz, y haber creado un *network* para crear conexiones entre ellas. A mí me refuerza saber que Mujeres en Farma es un movimiento que representa fielmente a una gran parte de la industria farmacéutica.

Beatriz Faro: Mujeres en Farma nació para inspirar y empoderar a la mujer y para aumentar la presencia femenina en cargos de alta dirección en la industria, y el balance que hago es muy positivo. No existía ningún grupo como Mujeres en Farma y había una necesidad real de crearlo. En este año

hemos contado con la colaboración de Farmaindustria y 19 compañías colaboradoras, tenemos 4.6K seguidores en LinkedIn y 780 en la plataforma.

Nos enorgullecemos del programa de *mentoring* que hemos lanzado en el que ejecutivas de alto nivel en diversas compañías farmacéuticas están mentorizando a mujeres de todos los niveles. A pesar del poco tiempo que este programa lleva en marcha estamos viendo un claro beneficio. Las actividades de *networking* que hemos organizado han favorecido una mayor conexión entre profesionales de distintos niveles y compañías, a la vez que hemos favorecido el desarrollo de nuevas habilidades.

En este primer año hemos hecho mucho. Pero todavía queda mucho por hacer.

Estamos muy ilusionadas con la acogida que ha tenido el grupo en la industria, tanto en España como a nivel internacional, con muchos proyectos nuevos que implementar.

Inés Perea: Lo resumiría en una palabra, sin lugar a dudas, el balance de estos 12 meses es excepcional. Mujeres en Farma ha desarrollado una extensa labor en este primer año y, además, hemos aprendido que las posibilidades y necesidades en este ámbito son muy amplias. Para mí, uno de los aspectos más relevantes y diferenciadores de Mujeres en Farma es la capacidad de llegar al talento femenino joven, apoyarles en su crecimiento, eliminar miedos y desarrollar capacidades que maximicen su potencial en el entorno profesional de modo que la presencia femenina en puestos de responsabilidad en el sector farma se vuelva exponencial. Aunque hemos avanzado mucho, queda aún un largo camino que recorrer y tenemos una responsabilidad con los más jóvenes.

Iniciar un movimiento de estas características es inspirador e ilusionante, pero no por ello más fácil o sencillo. ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que

¿LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN EFICIENTE? ¡TE AYUDAMOS!

ANÁLISIS DE RIESGOS A MEDIDA

Para los procesos de limpieza y desinfección de máquinas de llenado, bien sean abiertas, RABS, o Aisladores, con el objetivo de generar un PNT que contemple los puntos críticos.



FORMACIÓN PRÁCTICA PARA EL CAMBIO

Formación del personal de limpieza y supervisores para garantizar una adecuada implantación de los procesos de mejora asociados a la estrategia global de control de contaminación.



MATERIALES ADECUADOS PARA SALAS LIMPIAS

Productos ergonómicos propios de sala limpia, que minimizan el riesgo de contaminación por partículas, eliminan los residuos de desinfectantes y ayudan a lograr los tiempos de contacto validados.



TALLERES PRÁCTICOS EN ENTORNO FARMACÉUTICO

- Sala equipada con acabados farmacéuticos.
- Formación contextualizada.
- Metodología propia e innovadora.
- Formadores expertos a nivel mundial.
- 3 modalidades: presencial, online e in company.





INÉS PEREA



RAQUEL TAPIA

habéis tenido que afrontar en la creación de este proyecto?

E.A.: Mujeres en Farma está bajo el paraguas de la Fundación Talento MCR Acción Solidaria. Al ser una organización sin ánimo de lucro, la mayor dificultad es la búsqueda de empresas colaboradoras que están comprometidas con la equidad y la diversidad y que, gracias a sus aportaciones económicas, podemos seguir existiendo y llevando a cabo iniciativas transformadoras en la carrera profesional de las mujeres de la industria. Por ello, estamos muy agradecidos a todas las empresas y organizaciones que colaboran con nosotros, pero somos conscientes de que tenemos que ser más y tenemos que conseguir el apoyo continuado en el tiempo. Si eres una empresa comprometida con el empoderamiento de la mujer, ¡te estamos buscando!

Desde aquella primera idea de proyecto hasta ahora han pasado muchas cosas: una sección propia en Farnespaña Industrial, Un Café para 10, el programa formativo Dos al Cubo, los Afterworks... ¿Cómo valoráis cada una de estas experiencias?

R.T.: Me dio la oportunidad de conocer mejor a un gran grupo de mujeres motivadas, con experiencias muy diversas y con ganas de seguir creciendo, ayudar a otras colegas y de compartir su experiencia. Todo un lujo.

R.V.: Como decía al principio, Mujeres en Farma ha traído una explosión de actividades muy útiles en un tiempo récord. El

Comité promotor, un comité muy diverso, es muy creativo a la hora de generar ideas, y lo más importante, como está compuesto por mujeres del sector de diferentes funciones y posiciones, sabemos muy bien lo que necesitamos y de lo que hemos carecido en el desarrollo de nuestras carreras. Ya me hubiera gustado a mi contar con algunas de las iniciativas que estamos generando en Mujeres en Farma cuando yo estaba en los primeros pasos de mi carrera en el sector. Pero sin duda, lo que ha impulsado de forma exponencial Mujeres en Farma es la plantilla de expertas que se dedican 100% a trabajar en Mujeres en Farma, generando ideas y contenidos. Para ellas mi reconocimiento por la labor realizada, así como para todas las personas que colaboran de forma altruista en hacer este proyecto posible. Obviamente es imposible progresar y seguir creciendo como lo estamos haciendo sin financiación. Es por ello que Mujeres en Farma solicita financiación vía Colaboraciones como Socio Promotor. Cuanta más ayuda externa podamos recibir, más actividades podremos desarrollar e implementar y más valor podremos generar para todo el colectivo de Mujeres en Farma y por ende a la sociedad.

En cuanto a cómo evalúo mi experiencia hasta ahora, lo definiría como una experiencia absolutamente gratificante. He participado tanto en el “Café para 10” como en el programa “2alCubo” y en ambas acciones mi sentimiento fue de satisfacción. He sentido el interés y atención de todas las parti-

cipantes. Me he dado cuenta de cuánto necesitamos compartir nuestras inquietudes y nuestras preguntas relacionadas con el desarrollo. Y aunque nuestras empresas nos brindan herramientas fantásticas para ello, en este tipo de eventos hay más aprendizaje informal y una visión externa que siempre es útil. Si con mi ayuda estoy inspirando el desarrollo profesional de alguna mujer con la que he tenido contacto hasta ahora, solo con eso siento que el tiempo y esfuerzo dedicado ha merecido la pena. ¡Y Mucho!

A.E.: Ha sido una experiencia muy enriquecedora. Por un lado, me ha permitido retomar el contacto con una profesional excelente a la que espero haber podido ayudar y contribuir a su desarrollo. Además, ha sido una gran oportunidad para desarrollar proyectos e iniciativas de colaboración mutua.

C.G.: Poder participar en iniciativas como las que organizamos en Mujeres en Farma es un privilegio por lo enriquecedoras que son, tanto para mi personalmente como para los participantes. Se trata de foros de intercambio de ideas, consejos, experiencias tanto al nivel grupal como al nivel individual. En mi caso, tuve la oportunidad de liderar varias de estas iniciativas, conectando incluso con compañeras de la industria de varios países como Argentina o EEUU a través del programa “Café para 10”, aún de forma virtual. En ese foro nos dimos cuenta que los retos que afronta la mujer profesional tienen un hilo conductor similar en diferentes partes del mundo, así que ponía más de manifiesto la

Agitación magnética en envases de un solo uso

Nuevo MixOne

mete  nova



D-ECKWEILER
connecting flow to **purity**

Calidad aséptica para su proceso



Conócelos en Farmaforum
el 5 y 6 de octubre en el pabellón 14
stand de Quilinox



QUILINOX[®]
ALL ABOUT FLUIDS

necesidad de aprender los unos de los otros y alinear ideas y acciones claves. No es ninguna sorpresa que estas iniciativas altruistas estén teniendo tanto éxito. En el fondo se trata de conectar, intercambiar y apoyar a la mujer en la industria farmacéutica para que pueda desarrollarse al máximo.

B.F.: En mis más de 25 años en la industria farmacéutica he mentorizado a muchos hombres y mujeres y he visto el valor que añade la mentorización tanto para el mentor como la persona que se mentoriza. Los dos crecen y se benefician de la relación y el intercambio de ideas.

Dos al Cubo es un programa de orientación profesional que busca crear vínculos de mutuo apoyo y desarrollo entre los diferentes perfiles de la Industria Farmacéutica.

El *feedback* que estamos obteniendo de este programa es muy positivo y valoraremos cómo expandirlo para poder llegar a más mujeres de la industria.

Una de las características de Mujeres en Farma es que ayuda a las mujeres de la industria a ponerse en contacto entre ellas y a trabajar el *networking*. ¿Qué debemos hacer y qué nos queda por aprender para sacar el máximo provecho a esta herramienta?

E.A.: Todavía tenemos mucho por hacer para fomentar el *networking*. La primera tarea es hacer conscientes a las mujeres de la importancia del mismo en su vida profesional, y hacerles ver que tiene que estar en su lista de tareas como algo imprescindible para el desarrollo profesional. Esto es algo que los hombres tienen mucho más interiorizado que nosotras, y es indispensable. Sobre todo, las mujeres tenemos que cambiar el *chip* y tener claro que el *networking* y la conciliación, ya sea con hijos, *hobbies*, padres mayores, o el deporte, no son incompatibles.

Algunas de nuestras actividades ya llevan implícita la oportunidad de conocerse y hacer *networking*, como, por ejemplo, “Café para 10” o “Dos al Cubo”. Esta tarea se nos complicó con la pandemia porque generar actividades presenciales era una dificultad añadida. Sin embargo, la vuelta a la normalidad nos ha permitido volver a poner en marcha nuevas acciones para crear estas conexiones y redes de contacto entre profesionales.

R.T.: Lo primero es trabajar de forma consciente en ello. El *networking* no es algo que

sucede por casualidad, sino algo que se trabaja y se cultiva. El foro de Mujeres en Farma es una plataforma para que se aproveche al máximo no solo en los eventos específicos, sino en cualquier momento. Hagamos conexiones con este punto en común.

R.V.: Mujeres en Farma está ayudando a generar un contenido útil en eso que llamamos *networking*. Personalmente, la palabra *networking* me resultaba un poco vacía de contenido y siendo muy sincera un tanto inútil. En todos los programas de desarrollo te insisten en desarrollar tu *networking* y yo me preguntaba qué significa eso más allá de estar activo en tus redes sociales o ir a eventos generales de mi sector. En Mujeres en Farma he encontrado la oportunidad de hacer un *networking* real, conociendo a personas que tienen mis mismos intereses y preocupaciones y pasan cada día por situaciones parecidas a las mías. He podido compartir diferentes experiencias y opiniones y he conocido estilos de liderazgo diferentes al mío, de los cuales puedo seguir aprendiendo cada día.

Además, he conocido a muchas otras mujeres, que están empezando sus carreras profesionales o que aún no han tenido tiempo de dar los pasos que yo ya he dado. Compartir mi experiencia con ellas, mis éxitos y también mis errores, espero que les pueda ayudar a desarrollar sus carreras en la dirección que ellas quieran, pues son ellas las responsables últimas de su propio desarrollo. Pero nos queda mucho por aprender, por supuesto. En Farma, como en muchos otros sectores, trabajamos mucho más la conectividad dentro de nuestra propia empresa que con otras empresas. Miramos mucho hacia dentro y relativamente poco hacia fuera. Y en el caso específico de las mujeres, nada o casi nada hacia afuera. ¿Qué sabemos de otras directivas del sector que no pertenezcan a nuestra compañía? ¿Qué sabemos de sus experiencias, formación o estilos de liderazgo? Posiblemente nada o casi nada. Nuestra inspiración viene de las compañías en las que trabajamos, que no es poco, pero hay muchos otros modelos que están en otras compañías y que desconocemos. Nos queda mucho por hacer en relación a generar este *networking* sólido de mujeres en Farma, que no se base solo en contactos puntuales sino en un vehículo para un contacto continuado con contenidos útiles para nuestra formación, inspiración y desarrollo profesional. Hay mucho por hacer y eso hace aún más

interesante el proyecto a futuro de Mujeres en Farma

A.E.: Sin duda el *networking* es una herramienta muy poderosa ya que facilita la comunicación y la información, y a su vez permite intercambiar experiencias y aprendizajes. A menudo lo consideramos accesorio y no relevante, pero debemos dedicarle tiempo y considerarlo parte de nuestro trabajo. Esto es incluso más relevante según vamos creciendo y desarrollándonos como líderes. No olvidemos que el liderazgo es una relación de influencia, de colaboración y de conexión entre personas.

C.G.: Las mujeres tradicionalmente no hemos invertido en trabajar el *networking* como herramienta de apoyo para nuestro desarrollo de carrera, sino que lo que se ha visto es que la mujer se centra más en “sacar el trabajo”, viendo el *networking* como una distracción. Sin embargo, está demostrado que el *networking* es una herramienta clave en la proyección de carrera. Como mujeres, debemos invertir tiempo y buscar oportunidades para conectar con otros profesionales del sector para poder abrir nuestras posibilidades. La iniciativa de Mujeres en Farma nos brinda una excelente plataforma para hacer justamente eso, incluso se podría maximizar más siendo todavía más proactivos en establecer contactos independientemente de los foros creados por la organización de MF.

B.F.: Desde Mujeres en Farma ponemos a disposición de nuestros miembros eventos de *networking* y es muy importante para el desarrollo profesional y personal que los miembros maximicen estas oportunidades. Con el *networking* potenciamos nuestra red de contactos con lo cual estamos más expuestos a diferentes ideas, diferentes perspectivas y aumentamos nuestra visibilidad, ayudándonos a crecer todavía más rápido. Hay que buscar las oportunidades de desarrollo.

Las mujeres priorizan el *networking* en menor medida que los hombres. Para aprovecharlo al máximo tienes que definir en unos dos minutos quién eres tú y qué objetivos tienes para poder comunicarlo a los contactos que hagas. Hay que tener claro qué contactos quieres tener y ser proactivo en los eventos de *networking*, estableciendo contacto con aquellas personas que te interesan. Una vez terminada la oportunidad de *networking*, es imprescindible hacer un seguimiento para que la relación tenga una

continuidad pues nunca sabes por donde pueden aparecer las oportunidades.

Y lo más importante, hay que ser uno mismo. Cuando te muestras como realmente eres creas una conexión mucho más potente y auténtica.

I.P.: El *networking* es una práctica que realizamos desde que existimos y es un aspecto crítico en nuestra vida. Desde el momento en que comenzamos nuestra andadura profesional, diría que incluso antes. Es necesario entender que el *networking* es un aspecto prioritario que nos ayudará a avanzar mucho más rápido en nuestra carrera profesional. Desgraciadamente, y por lo general, la mujer tiende a sacrificar el tiempo dedicado a las interacciones personales en el entorno laboral en aras de sacar adelante el trabajo diario. Esto se acentúa con la maternidad y no nos damos cuenta de que el *networking* es parte fundamental del *working*. Tanto los resultados de nuestro trabajo, como las ambiciones profesionales se alcanzan mucho más eficientemente contando con una buena red de contactos dentro y fuera de la compañía en la que estemos. Recomendaría a todas las mujeres que bloqueen tiempo de calidad en sus agendas para desarrollar su red de contactos.

Grandes empresas del sector colaboran con vosotras para dar visibilidad al talento femenino en la industria farmacéutica.

¿Por qué es importante que cada vez sean más las que se adscriban a este movimiento? ¿Qué implica?

E.A.: En primer lugar, quiero dar las gracias a todas las empresas del sector que están colaborando con Mujeres en Farma. Gracias porque los inicios nunca son fáciles y conseguir los primeros colaboradores fue fundamental para empezar a atraer a los siguientes. Hoy por hoy, nos gustaría que el hecho de colaborar con Mujeres en Farma sea un sello de diversidad y equidad, es decir, una apuesta visible para apoyar el empoderamiento del talento femenino.

¿Te imaginas poder asistir a un foro externo del sector y poder llevar el sello y el apoyo de diversas empresas de la industria? Esto sería una muestra real de la tarea que cada una de ellas hace cada día por impulsar el liderazgo femenino. Queremos que las mujeres se sientan orgullosas de que sus empresas sean partícipes de iniciativas como Mujeres en Farma que trabaja por y para la

mujer, para enseñar y promulgar el talento femenino aportando un valor añadido a las organizaciones y destacando que el talento no tiene género.

En otras palabras, lo que se busca conseguir es que la sociedad en general nos vea como un sector referente y plenamente involucrado en diversidad y equidad. Poder servir de inspiración y ser un modelo de cómo se debe trabajar para atraer el talento.

¿Cómo pueden el sector educativo y las instituciones ayudar también en esta tarea de visibilizar a las mujeres del mundo científico, en concreto, del farmacéutico?

E.A.: El reto de visibilizar de cara al exterior a este sector es una de las tareas principales que tenemos por delante en Mujeres en Farma. Debemos transmitir a las nuevas generaciones, tanto hombres como mujeres, que esta industria tiene un gran potencial y que es una gran oportunidad poder formar parte de ella. Asimismo, el sector educativo y las instituciones nos pueden ayudar a visibilizar de puertas hacia fuera que estamos hablando de un sector que es referente en empleo estable, de calidad, cualificado e igualitario que, además, apuesta por la innovación, las nuevas generaciones, la promoción del talento y la equidad.

R.T.: Hay que seguir trabajando en referentes femeninos dentro de la investigación. Hay muchas mujeres que hacen un trabajo de gran nivel, pero hay que esforzarse en hacerlas brillar, que se las vea, que cuenten su historia. Si esto atrae a más mujeres jóvenes a unirse a la investigación sería un éxito. También hay que visibilizar que también es importante que esas mujeres estén en puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

A.E.: Sin duda ha habido grandes avances en los últimos años, con iniciativas por parte de las instituciones públicas y privadas, para hacer visible el papel de la mujer en ámbitos científicos. Sin embargo, la igualdad todavía está muy lejos. En la actualidad, menos del 30% de los investigadores y científicos de todo el mundo son mujeres, según datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Y sólo 1 de cada 3 estudiantes de carreras universitarias del ámbito STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) es una mujer. En el sector farmacéutico tenemos una situación mucho más favorable. Las mujeres ocupan dos de cada tres puestos en el área de I+D de las com-

pañías farmacéuticas, y representan el 52% del conjunto de los puestos de trabajo del sector. Además, desempeñan ya el 41% de los puestos de dirección.

C.G.: Las carreras STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) son importantes porque enseñan habilidades de pensamiento crítico e impulsan una pasión por la innovación que sirve de gasolina para propulsar nuestra economía. La buena noticia es que España está en la tercera posición en cuanto a número de mujeres con formación de científicas (detrás de Alemania y Francia). En la carrera de farmacia, las mujeres son la mayoría ocupando 7 de cada 10 puestos. Sin embargo, con las nuevas generaciones vemos una tendencia en las ciencias que llama la atención ya que el porcentaje de mujeres estudiando formación científica (STEM) actualmente sólo alcanza el 30%. Es importante que el sector educativo trabaje codo con codo con líderes femeninas industriales para dar ejemplo e inspirar a las jóvenes a perseguir sus aspiraciones, a no ponerse límites, y demostrar que la mujer tiene un rol importante en aportar diversidad de pensamiento en la materia y en la industria. Tenemos un gran ejemplo en la industria farmacéutica con una participación femenina de un 52% en total y un 44,8% de participación en Comités de Dirección. Podemos y debemos ayudar a que más mujeres participen, lideren, y aporten a la riqueza de pensamiento en la sociedad. No basta con que impulsemos a las niñas a estudiar este tipo de carreras, tenemos que ir más allá y como sociedad no defraudarlas cuando son adultas.

B.F.: El sector educativo y las instituciones son importantísimas en este tema. Desde aproximadamente los seis años se empieza a fomentar más las capacidades STEM en los niños que en las niñas.

En el colegio y en casa hay que reforzar el mensaje a las niñas de que son capaces de hacer lo que quieran en el futuro y no ponerse límites a sí mismas. Es imprescindible dar visibilidad a referentes femeninos en los ámbitos de la ciencia y la tecnología. Este es un punto clave, pues cuando las niñas ven que hay mujeres científicas en lo más alto pueden visualizarse en ese rol.

El colegio debe fomentar un entorno de aprendizaje adecuado dirigido a mantener e incrementar el interés de las niñas por la ciencia, proporcionándoles experiencias cien-

tíficas. Pero el colegio no es el único responsable de hacer esto. En casa debemos hacerlo también.

Las instituciones deben fomentar la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con objetivos claros y medibles. Debe desarrollar programas y políticas que garanticen que las mujeres y las niñas puedan alcanzar su pleno potencial fomentando la igualdad entre hombres y mujeres.

I.P.: El mundo laboral y el mundo del emprendimiento son aún realidades muy masculinizadas en las que encontramos pocos referentes femeninos, todavía son espacios y realidades hechos casi siempre para

Desde 2020 el mundo ha pasado por situaciones límite que, seguro, han provocado y acelerado muchos cambios a nivel industrial y empresarial. ¿Cuáles han sido los de la industria farmacéutica?

R.T.: La digitalización de nuestra forma de trabajar, de relacionarnos con nuestros clientes y con todos los *stakeholders* y, sobre todo, la nueva forma de llevar a cabo nuestro trabajo. El sistema híbrido es un éxito y hay que fomentarlo pues es mucho más eficiente. Nos tenemos que quedar con lo mejor de ambos mundos: el físico y el digital.

R.V.: La pandemia de Covid-19 ha supuesto muchos cambios en el sector farmacéutico.

necesidad de trasladarse a vivir a los países donde se encuentran las sedes regionales o globales, o modelos mixtos, en los que se pide solo un % de presencia en dichas sedes, sin necesidad del traslado. Esto, sin duda, es una gran oportunidad para el desarrollo profesional. Es muy frecuente que para el desarrollo de posiciones de alta dirección (por ejemplo, Director General) se requiera experiencia internacional previa. En mi opinión este ha sido hasta ahora un factor limitante para el desarrollo de mujeres en posiciones de alta dirección. Hasta ahora ha sido mucho más frecuente que sea el hombre el que ascienda a una posición internacional y



ROSI VIVANCOS



AMAYA ECHEVERRÍA

ellos. El sector educativo y las instituciones juegan un papel clave en dar visibilidad a las mujeres y convertirlas en referentes para niños, niñas y adultos. Por ejemplo, si preguntamos por expertos virólogos españoles durante la pandemia poca gente nos hablará de Margarita del Val, que es química, viróloga e inmunóloga española y que investiga en el Centro de Biología Molecular Severo Ochoa y coordina la plataforma Salud Global del CSIC desde el primer día de la pandemia. Es una de las científicas más reputadas del país, sobre todo en el campo del estudio de los virus. Es necesario dar más visibilidad a los referentes femeninos rompiendo estereotipos desde todas las instituciones, empezando por la escuela y universidades.

En primer lugar, el crecimiento exponencial de la virtualidad y las herramientas digitales, que han venido para quedarse. Esto ha supuesto un nuevo modo de comunicarse con el cliente externo, pero también internamente. En segundo lugar, y como consecuencia del desarrollo de lo anterior, la posibilidad del teletrabajo. Esto ha hecho replantearse las políticas de conciliación a muchas empresas, moviéndose a un modelo mixto presencial-virtual que mejora la conciliación, la calidad de vida y el compromiso de los empleados. Esta posibilidad de comunicación virtual, también ha tenido consecuencias en el desarrollo de posiciones internacionales.

Cada vez son más las empresas que admiten que las posiciones internacionales puedan realizarse desde su país de origen sin

se mude con su familia a otro país, normalmente dejando la mujer de trabajar. En muy pocos casos se ve lo contrario, que sea la mujer la que accede a un puesto internacional y sea su marido el que la siga y se mude con ella a otro país. Esto se debe a un factor cultural por el cual la mujer está dispuesta a hacer ese "sacrificio" por el desarrollo de su pareja y, sin embargo, no ocurre lo mismo a la inversa. Afortunadamente esto está cambiando y con la posibilidad de evitar los traslados se va a favorecer el desarrollo de talento y el desarrollo de posiciones internacionales, independientemente del género.

A.E.: La crisis del coronavirus ha sido una oportunidad para fortalecer la imagen de la industria farmacéutica, para acercarnos a gobiernos, instituciones y a la sociedad en

general en la búsqueda de soluciones para la salud mundial. Este tremendo esfuerzo en investigación se ha producido a la par que la industria era también afectada por la pandemia, siendo la máxima prioridad en todo momento seguir manteniendo la producción de medicamentos para abastecer a toda la población. Además, al igual que en otros sectores, esta crisis ha puesto a prueba la capacidad de adaptación de las compañías a entornos cambiantes, así como, sin duda, la aceleración de la digitalización.

C.G.: Los últimos años han marcado un punto de inflexión a nivel industrial y también a nivel personal/profesional. Como en mu-

Durante la pandemia, se ha acelerado como nunca la colaboración público-privada. Se ha fomentado el diálogo entre la industria, administraciones públicas, empresas, profesionales sanitarios y científicos. Esta colaboración ha sido muy relevante también entre empresas farmacéuticas tradicionales y empresas biotecnológicas innovadoras. Esto ha sido clave para poder desarrollar vacunas contra el covid en un tiempo récord y ha reforzado el concepto de que la industria farmacéutica es un actor clave ante los nuevos desafíos sanitarios.

También cabe destacar la mayor conexión entre la industria y los pacientes.

ha visto afectada negativamente por la pandemia. Para muchas mujeres trabajadoras, la pandemia está alterando su equilibrio entre el trabajo y la vida personal y algunas incluso se están cuestionando sus perspectivas profesionales actuales y a largo plazo.

En la industria farmacéutica, la situación mejora considerablemente, y durante la pandemia la representación femenina en puestos de responsabilidad ha aumentado a nivel mundial, no dispongo de los datos a nivel España aunque espero que hayamos seguido la misma tendencia. Una de las razones es que en el sector farma, además de contar con más presencia femenina en



CRISTINA GABRIEL



BEATRIZ FARO

chos sectores, la industria farmacéutica ha tenido que examinar sus modelos de negocio para evaluar cómo adaptarse mejor en un mundo impactado por importantes cambios acelerados, en parte, por la pandemia de la Covid-19. Como en muchos otros casos, el foco está siendo cómo innovar en un mundo dinámico. A nivel personal/profesional se puede percibir una cierta re-examinación de cómo integramos la carrera en la vida, de buscar más equilibrio, y también de evaluar nuestros deseos profesionales y personales. Es un fenómeno que no es único en España ni en la industria farmacéutica, sino por la pandemia, ha promovido un movimiento similar a nivel mundial.

B.F.: La industria farmacéutica es en España, junto a la automoción, sector líder en I+D.

La industria farmacéutica, al igual que la mayoría de industrias, ha avanzado considerablemente en transformación digital, aplicando la digitalización a la realización de ensayos clínicos, fabricación y prácticamente toda la cadena de valor que va desde la investigación hasta el tratamiento del paciente.

I.P.: Muchas de las situaciones vividas desde 2020 han generado y siguen desencadenando transformaciones económicas, demográficas, políticas y sociales en las que debemos buscar oportunidades para la igualdad de género en todos los ámbitos, incluida la industria farmacéutica. Sin embargo, las cifras generales no parecen indicar esto y un informe de una prestigiosa consultora indica que para el 82% de las mujeres, su vida laboral se

general y también en puestos directivos, ya existía una cultura de trabajo híbrido bien establecida antes de la pandemia, tanto en la dinámica de trabajo de la mayoría las compañías como contando con las herramientas necesarias en casa. Un estudio indica que la mitad de las mujeres espera mejorar profesionalmente en los próximos 12 meses.

Y a pesar de estos cambios, ¿qué retos consideráis que tiene ésta por delante todavía?

E.A.: Los retos van unidos a las cifras y es algo que siempre decimos. Debemos ser críticos y ser conscientes de todo el trabajo que queda por delante para seguir incrementando el número de mujeres directivas y el de mujeres CEO en la industria que, aunque cada vez es

un número mayor, debe seguir creciendo. Asimismo, todavía son muchas las que se quedan estancadas en posiciones de *middle management*, y las que sí que acceden a comités de dirección suelen ser en posiciones de soporte, en vez de estar en aquellas posiciones directamente vinculadas con el negocio, que son las que eventualmente te permiten llegar a la dirección general. Por último, si bien es verdad que hay muchas limitaciones institucionales que no permiten a la mujer llegar a puestos de alta dirección, desde Mujeres en Farma reconocemos que, en una gran mayoría de los casos, las limitaciones nos las ponemos nosotras mismas.

Sin embargo, estoy convencida de que si hay un sector donde se promueve la diversidad e igualdad, ese es el farmacéutico, y, por tanto, las mujeres estamos en el mejor sector para favorecer nuestro desarrollo profesional. El sector farmacéutico es posiblemente uno de los que más ha trabajado por la igualdad de género desde hace décadas. De hecho, en el sector hay paridad o incluso más mujeres que hombres, no hay brecha salarial e incluso en los comités de dirección, en posiciones directivas, está ya muy próxima la paridad. Hay varias causas para explicar este éxito en cuanto a diversidad.

Por un lado, es verdad que el sector far-

pleados, sin distinción ninguna de género. La aplicación de forma rigurosa e inclusiva ha facilitado que en las compañías “crezca” el talento interno femenino, de igual manera que crece el masculino. Aun así, nos quedan por delante algunos retos, como son el desarrollo de mujeres directivas en posiciones de alta dirección supranacionales. La aplicación de políticas para promover el desarrollo femenino desde las centrales de las grandes multinacionales, así como la flexibilidad en la localización de posiciones internacionales que ya se están aplicando en muchas empresas del sector, cambiarán este panorama en los próximos años, estoy segura.



ELENA ÁLVAREZ

Estamos muy contentos con todo lo que hemos conseguido en este año y medio de vida que tiene el proyecto. Realmente estamos viendo el impacto real que tiene en la sociedad y especialmente en las mujeres de la Industria Farmacéutica y eso es algo muy gratificante

Tenemos que ser capaces de hacer que las mujeres reconozcan esto y trabajar estas autolimitaciones para animar a las mujeres a levantar la voz y la mano.

R.T.: El reto de la industria farmacéutica es realmente que sea reconocida como un elemento clave en el progreso económico y social de cualquier país. Sin una sociedad sana no hay progreso, pero no todavía todos los países lo entienden igual. Tener una industria farmacéutica fuerte en el país y apoyar la innovación es un valor seguro a medio y largo plazo. Hay muchas inversiones que vuelven a Europa y hay que competir por ello. Trabajar en estos puntos de reputación y de impacto es fundamental

R.V.: Quedan aún muchos retos en cuanto al desarrollo de la mujer en el sector farmacéu-

macéutico se nutre mayormente de profesionales universitarios que se han formado en carreras biofarmacéuticas y en estas hay un porcentaje mayoritario de mujeres. De hecho, en nuevas contrataciones hay un porcentaje altísimo de mujeres frente a hombres. Alguna vez he bromeado con esta situación diciendo que en el medio plazo vamos a tener que poner medidas para aumentar el % de hombres en el sector porque vamos a ver un claro desbalance en favor de las mujeres. Otra causa de este éxito ha sido la implementación en el sector de las políticas de gestión del talento y desempeño que se llevan poniendo en práctica ya hace décadas. Estas políticas motivan el crecimiento profesional y la movilidad interna en otras posiciones, lo que facilita el desarrollo de los em-

A.E.: Creo que sin duda debemos seguir trabajando en dar a conocer la contribución a la salud de la industria farmacéutica, que es líder en inversión industrial en investigación y desarrollo. Los nuevos medicamentos, que en su inmensa mayoría son producto de la I+D de la industria, son responsables del 73% del aumento de la esperanza de vida. Por otra parte, la pandemia ha acelerado la transformación digital y la comunicación omnicanal, algo en lo que debemos seguir trabajando.

C.G.: Tenemos que darnos cuenta de que ya no afrontamos los retos como una meta de “ir cumpliendo etapas”, sino que las etapas desaparecen con el cambio constante y continuo. Con el mundo tan interconectado, el reto se trata de evolucionar de una

POLAR EXPRES ❄️

Clinical & Biomedical Logistics Services

OPERADOR LOGÍSTICO

Líder en el sector
Farmacéutico y Biomédico

**Envío de API´s y
Medicamentos**

Logística para Ensayos Clínicos



POLAR EXPRES ❄️
Clinical & Biomedical Logistics Services

Transporte de muestras biológicas, medicamentos y muestras comerciales a temperatura controlada.

At. Comercial +34 810 51 63 99 info@polarexpres.es

www.polarexpres.es

forma más interconectada que antes, lo cual requiere un entendimiento más profundo de nuestro entorno y de cómo proporcionamos valor. La mujer tiene un rol muy importante en traer la voz de la diversidad en este entendimiento.

B.F.: El mayor reto que existe es mejorar el acceso de los pacientes a la innovación, la investigación y el suministro de medicamentos.

Aunque se haya avanzado mucho en digitalización de sistemas, se debe seguir trabajando en ello para poder mejorar la productividad y fomentar la innovación.

La industria debe seguir trabajando en los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU, y tiene que, no solo seguir sino, liderar el cambio para que todos los pacientes tengan acceso a los mejores tratamientos.

I.P.: A pesar de los avances y de ser un sector que cuenta con mayor representación femenina en todos los niveles profesionales, aún queda mucho por hacer y las compañías debemos tener en cuenta aspectos como la conciliación vida personal-profesional en un modelo de trabajo híbrido, definir planes de desarrollo equitativos que incluyan oportunidades de *coaching* o *mentoring* reforzando los referentes profesionales femeninos y que faciliten/refuerzen el desarrollo del *networking* entre sus talentos femeninos. Debemos consolidar lo que hasta ahora se ha conseguido y no retroceder en nada, además de seguir desarrollando una cultura DEIB (Diversidad, Equidad, Igualdad y Pertenencia) que elimine completamente las barreras de género, entre otras.

¿Qué papel juegan ferias como Farmaforum para Mujeres en Farma? ¿Son las ferias un buen altavoz para el talento femenino del sector?

E.A.: Farmaforum nos apoyó desde el primer momento y nos dio el año pasado su mesa inaugural: “La industria farmacéutica como generador de talento femenino”. Fue un evento magnífico donde la participación del público construyó el guión de la mesa y consiguió incentivar la participación activa de los demás asistentes. En Mujeres en Farma estamos muy agradecidos por el apoyo que nos han dado y nos siguen dando. Es un verdadero lujo poder estar ahí y poner en debate temas de rabiosa actualidad como es el liderazgo femenino. Este año

tenemos el honor de repetir mesa el 5 y 6 de octubre con nuevos participantes en: “La industria farmacéutica como generador de talento femenino”.

R.T.: Farmaforum es un gran ejemplo y con gran altavoz. Foros donde abiertamente se pueda hablar de diferentes perspectivas y que fomenten el debate es lo que nos hace avanzar como entidad y como sociedad. Le doy la enhorabuena a Farmaforum pues fue el primero en ver esta oportunidad.

A.E.: Sin duda son un lugar de encuentro para fomentar el talento y para favorecer la interacción entre profesionales de la industria farmacéutica. Es sin duda una plataforma muy relevante para compartir los avances de Mujeres en Farma y fortalecer la presencia y el desarrollo de la mujer en la industria farmacéutica.

C.G.: Desde luego es una plataforma ideal para aprovechar la situación privilegiada que tenemos en la industria farmacéutica con respecto a la participación y el liderazgo femenino en nuestro entorno. Como comentaba, la participación de mujeres en la industria farmacéutica es de un 52% mientras que en el IBEX 35 esa cifra solo alcanza el 26%. Y en posiciones de Comité de Dirección, nuestro 44,8% es muy superior al 17,6% del IBEX. Está claro que tenemos mucho que decir y aportar a la sociedad para lograr una diversidad plena que servirá para aportar más innovación a la sociedad. Las ferias como Farmaforum sirven de catalizador en esta misión, ya que cuentan con un colectivo con experiencia y apertura de mente y dispuesto a seguir promoviendo la diversidad tanto en el sector como fuera de ello.

B.F.: Farmaforum juega un papel muy importante a la hora de visibilizar el talento femenino en el sector. Como comentaba anteriormente, es importante dar a conocer mujeres que han alcanzado puestos de gran responsabilidad en la industria para poder seguir inspirando a mujeres más jóvenes en este sector.

Farmaforum es también un gran foro para compartir experiencias y poder seguir desarrollando capacidades para que las mujeres puedan seguir creciendo.

Por último, Farmaforum ofrece una gran oportunidad de *networking* para los profesionales de la industria y animo a todos a que aprovechen esta oportunidad.

I.P.: Este tipo de foros juega un papel muy relevante al permitir difundir los mensajes

de Mujeres en Farma y, sobre todo, llevar el debate a diferentes sectores de la sociedad. En este sentido, Farmaforum se ha consolidado como el evento más relevante para Industria Farmacéutica, Biofarmacéutica y de Tecnologías de Laboratorio en España y estamos encantadas de participar en esta edición.

Es una gran oportunidad, por un lado, para dar visibilidad a la labor de Mujeres en Farma, al talento femenino del sector, y, además, para abrir debate con los asistentes como fue el caso de la última edición. Confiamos que también contribuyamos a que el empleo y desarrollo del talento femenino mejore en otros sectores menos avanzados que el nuestro.

Mujeres en Farma llega a su primer año de edad y parece que ha alcanzado muchas metas. ¿Qué podemos esperar de este proyecto de aquí en adelante? ¿Os expandiréis a otras industrias?

E.A.: Estamos muy contentos con todo lo que hemos conseguido en este año y medio de vida que tiene el proyecto. Realmente estamos viendo el impacto real que tiene en la sociedad y especialmente en las mujeres de la Industria Farmacéutica y eso es algo muy gratificante.

De aquí en adelante estamos trabajando en varios proyectos. Algunos de ellos todavía no podemos sacarlos a la luz hasta que no estén publicados, pero otros son ya una realidad. En septiembre lanzaremos una nueva sección de Mujeres en Farma *Manufacturing*, centrada en el área de producción de la industria con la finalidad de que pueda ser gestionado como un área específica dentro del sector, pero con sus propias reglas.

Otras de las iniciativas en las que estamos trabajando son el lanzamiento de un análisis específico en temas diversidad de género de la industria farmacéutica y un curso organizado por Mujeres en Farma enfocado única y especialmente en trabajar las necesidades y áreas de mejora de las mujeres de la industria farmacéutica.

Por último, aunque es a puerta cerrada, tenemos organizado un evento con nuestras empresas colaboradoras para transmitir todos los logros que hemos ido consiguiendo durante estos meses y poder hacer una escucha activa sobre opiniones, sugerencias, cambios y mejoras que se puedan hacer de cara a los próximos ●



SDINOX
ELECTROPULIDO

**Expertos en el tratamiento
del acero inoxidable**

ELECTROPULIDO · DECAPADO · PASIVADO

WWW.SDINOX.COM

info@sdinox.com

**Avda. Yeseros 9. Valdemoro
Madrid - 28340**