



## Leticia Beleta

vicepresidenta y directora general de Alexion AstraZeneca Rare Disease para España y Portugal

“La diversidad de género impulsa la innovación y la toma de decisiones estratégicas más efectivas”

Siempre pendiente de aquellos que tienen las cosas más difíciles que la mayoría, Leticia Beleta, que cuenta con más de 20 años de experiencia en la industria farmacéutica y ha dedicado la mitad de su carrera a las enfermedades raras, reivindica la importancia de seguir investigando en soluciones terapéuticas para enfermedades que no tienen tratamiento. En el ámbito de la igualdad reconocida entre hombres y mujeres en la industria, Beleta ve en Mujeres en Farma una iniciativa que reconoce el potencial de las mujeres que trabajan en ella y una herramienta indispensable para que así todas puedan servir de inspiración y empoderar a otras a asumir posiciones de liderazgo y a cambiar algunos paradigmas en los que aún hay que incidir. “No hay un único camino, hay diferentes formas de llegar”, dice, pero los referentes y alianzas son estratégicos en el empeño por alcanzar la cima.

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

Sin duda, uno de los principales retos al que nos enfrentamos actualmente es la reforma legislativa farmacéutica europea, ya que supone la reforma más significativa en las últimas décadas. En nuestro caso, en el campo de las enfermedades raras, podría tener un gran impacto en la innovación y acceso a medicamentos para la mejora de la calidad de vida de los pacientes, poniendo en riesgo todo lo alcanzado hasta la fecha.

Todos los que nos dedicamos a las enfermedades raras sabemos que la innovación sin acceso tiene poco sentido. Solo trabajando de manera colaborativa con todos los stakeholders lograremos avanzar. Por eso uno de los principales focos actualmente es continuar abogando por reformas a la Legislación Básica Europea que garanticen la protección de los medicamentos huérfanos, asegurando así un futuro más prometedor para transformar la vida de los pacientes con enfermedades raras y sus familias.

Nuestro sistema sanitario debe ser capaz de proporcionar un acceso amplio y equitativo a los medicamentos innovadores

para mejorar la calidad de vida de todos los pacientes.

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

Creo que fomentar las vocaciones femeninas en la industria farmacéutica implica un cambio cultural desde la educación primaria, desafiando estereotipos y promoviendo la diversidad.

Sin duda alguna, es un sector con gran representación femenina y oportunidades para el talento joven, en el que poco a poco hemos ido rompiendo barreras, pues hoy en día las mujeres representan más de la mitad del empleo del sector farmacéutico en España, siendo un 53% de las personas empleadas de este sector mujeres según indica el último Informe anual de Farmaindustria.

En el ámbito educativo, diría que habría que implementar programas específicos y establecer colaboraciones para mentorías, mientras que a nivel empresarial, abogaría por políticas de igualdad de género, estableciendo metas y métricas para evaluar y mejorar la representación de mujeres. La promoción de modelos a

seguir femeninos y la colaboración activa entre la industria y la educación, mediante programas de formación y oportunidades de prácticas son pasos esenciales.

La colaboración entre el sector educativo y las empresas ha de ser clave para lograr avances significativos en este sentido.

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

Desde mi experiencia, considero que, fundamentalmente, la persona debe tener ganas y curiosidad de aprender y, por supuesto, de asumir el liderazgo. Que sea creativo e innovador y que no tenga miedo de dar un paso firme adelante por lo que cree.

A esto le agregaría empatía y resiliencia. Intentar ponerse siempre en el lugar del otro y ver la realidad desde el otro lado. Creo que para tener un buen liderazgo es vital conseguir conectar los objetivos personales de tu equipo con los objetivos de la empresa. Necesitas ser capaz de entender lo que pasa por esas otras mentes, para así poner eso a jugar a favor de la organización.

### ¿Qué punto diferenciador crees que aporta

## una mujer/un equipo diverso a un comité de dirección?

Es evidente que las mujeres aportan al negocio una perspectiva diversa y enriquecedora. Su liderazgo se caracteriza por habilidades como la empatía, la resiliencia y la capacidad de construir equipos colaborativos.

En Alexion tenemos clara una cosa: la inclusión no es solo nuestra pasión si no una potencial ventaja competitiva para nuestra compañía. Una ventaja que nos ayuda a crear un entorno de libertad en el que todos nos sintamos cómodos expresando nuestras opiniones.

Nuestra gente es tan única como aquellos por los que trabajamos, y sabemos que cuando unimos puntos de vista distintos y desafiamos nuestra propia forma de pensar, impulsamos la innovación y ofrecemos soluciones más diferenciales para los pacientes y sus familias.

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

Lo primero es que sepa que no hay un único camino, que hay diferentes formas de llegar.

Yo diría que, sobre todo, tenga curiosidad y ganas de aprender, que no tenga miedo a lanzarse y levantar la mano siempre, es imprescindible para poder desarrollarse en el mundo de la empresa, en cualquier industria.

Asimismo, aunque pueda ser desafiante, asumir responsabilidades adicionales para destacar su potencial puede ser un gran punto a favor. Tomar riesgos y aprender de los fracasos, que es parte del crecimiento profesional y personal.

Y, finalmente, buscar oportunidades de formación y desarrollo profesional para ayudar a ampliar conocimientos y habilidades. A todas esas mujeres que estén en este proceso: busca mentores que te guíen en este camino.

Si una tiene pasión, iniciativa, curiosidad y se deja aconsejar, estoy convencida que cualquier mujer es capaz de llegar a liderar una empresa y llevar una dirección general.

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

Creo que, principalmente, nos queda camino, y debemos continuar trabajando, en la promoción del talento, la igualdad de oportunidades, la formación y la paridad en puestos directivos.

Además, considero también que otro punto a destacar son las políticas de conciliación. Debemos abogar por mejorar las políticas de conciliación laboral y familiar, con el objetivo de que las mujeres podamos equilibrar las responsabilidades profesionales y personales.

## ¿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?

Considero que iniciativas como esta permiten reconocer el potencial de las mujeres que trabajamos en la industria, y así poder servir de inspiración y empoderar a otras a asumir posiciones de liderazgo y a cambiar algunos paradigmas que afortunadamente van cambiando, pero en los que aún podemos incidir.

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

Como mujer ocupando un rol directivo, espero ver un aumento significativo en la representación de mujeres en roles ejecutivos en la industria farmacéutica. Creo firmemente que la diversidad de género impulsa la innovación y la toma de decisiones estratégicas más efecti-

vas. Mi expectativa es que esta evolución conduzca a un entorno empresarial más equitativo y exitoso, aprovechando plenamente el talento diverso disponible, así como políticas que sean cada vez más beneficiosas para las mujeres que pueda permitirles una conciliación justa sin tener que renunciar a ninguno de los roles que esta se proponga.

A pesar de encontrarnos en una industria que promueve la igualdad de oportunidades en el empleo, creo que aún existen oportunidades para allanar el camino a otras mujeres. En mi rol como líder del Comité de Dirección de la filial de Alexion España, donde el 70% de sus miembros son mujeres, hemos demostrado que el liderazgo transversal puede ser exitoso en diversas áreas como finanzas, legal, comercial y pacientes. A nivel global, nuestro objetivo es lograr una representación femenina del 50% en cargos directivos. Este compromiso refleja nuestra firme convicción de la importancia de fomentar la diversidad de género en todos los niveles de la organización.

Sin duda, debemos continuar fomentando el empoderamiento y la visibilización del liderazgo femenino, y esto es un compromiso de todos.

## ¿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?

Me han inspirado y me siguen inspirando muchas personas, empezando por mi madre que, de forma discreta y en una época muy diferente a la actual, supo desarrollar su carrera profesional exitosa sin renunciar a su vida personal, o mujeres que a lo largo de mi carrera me han enseñado que “el equipo es lo primero, los resultados ya llegarán”, “*first things first*” y “no dudes en levantar tu mano” cuando veas una oportunidad ●



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](http://mujeresenfarma.com)

