



Informe Diversidad de Género – 2021

Situación de la mujer en la
industria farmacéutica y afines

MF

Red Mujeres Farma

Presentación

La industria farmacéutica es percibida en la sociedad como un sector amigable para la mujer, así lo reflejan la mayoría de los indicadores de diversidad de género.

Este **informe, elaborado por Red Mujeres Farma, refleja la percepción de la situación de la mujer en la industria farmacéutica**. Para ello, hemos escuchado la voz de las empleadas y conversado con las empresas.

La conciliación familiar es el principal reto, el 73% de las encuestadas considera que es un punto por mejorar. La valoración global en materia de diversidad de género es de notable (7,6), valoración que se repite en todos los ámbitos de la encuesta: brecha salarial, igualdad de oportunidades, conciliación familiar, factores socioculturales, compromiso de la dirección y orgullo de pertinencia.

El tamaño de las compañías no influye en las valoraciones de las empleadas, aunque las pequeñas salen ligeramente mejor puntuadas. Hemos tenido la oportunidad de conocer iniciativas muy inspiradoras por parte de los principales actores del sector. Nos complace poder compartir con toda la comunidad **las mejores prácticas de la industria farmacéutica** en

materia de conciliación familiar (Novartis), fomento del talento femenino (Boehringer Ingelheim y Bayer), liderazgo femenino (Fedefarma) e impulso de la diversidad (Pfizer y Angelini Pharma).

En la industria **farma podemos sentirnos orgullosas con los notables resultados** del barómetro de diversidad de género. Sin embargo, para alcanzar la excelencia todavía queda mucho camino por recorrer. Invitamos a todas las empresas a seguir cultivando una cultura empresarial que facilite la conciliación familiar y promueva la diversidad en todo su esplendor.

No perdamos de vista que el alma de las empresas somos las personas. La transformación transcurre por la suma de contribuciones individuales. Si has llegado hasta aquí, no dejes de aprender, y sobretodo, no descuides tu marca personal ni la red de contactos.

Red Mujeres Farma es una comunidad para profesionales del sector farmacéutico y afines, con el **objetivo de empoderar, visibilizar y fomentar el talento femenino**.



“No podemos seguir desechando el talento femenino. Todavía consideramos normal que la conciliación sea un obstáculo para el éxito profesional. Debemos transformar las organizaciones para que sean sostenibles. Soy una mami millennial, creé Red Mujeres Farma para mejorar nuestro presente y sobretodo el futuro de nuestras hijas.”

Anna Blanch Castelló
Socia Fundadora de
Red Mujeres Farma

Contenidos

1 Contexto

2 Barómetro

3 Iniciativas

4 Recomendaciones



MF



1



Contexto

Radiografía de la Industria Farmacéutica



Igualdad de Oportunidades

- ❖ Las mujeres componen el **52% en la industria farmacéutica**.
- ❖ Sin embargo, esta **presencia no es homogénea** en las diferentes áreas y niveles de las organizaciones del sector.
- ❖ Las mujeres representan un **28% de los consejos de administración de las farmacéuticas cotizadas en España**, un 6% por debajo de la media Europea, situada en el 34%.¹



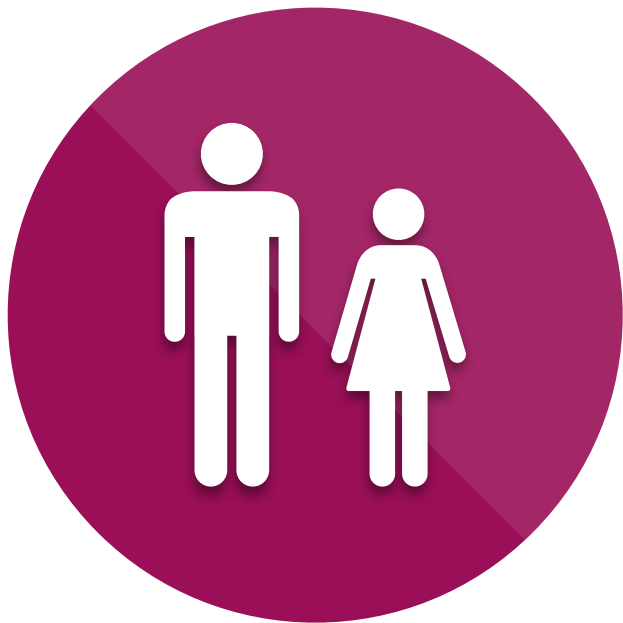
Brecha Salarial

- ❖ La **brecha salarial** de las farmacéuticas del IBEX35 **supera el 17%**, unas retribuciones **más igualitarias que la media** nacional situada **en 21,9%**.²
- ❖ Las industrias farmacéuticas cotizadas en el IBEX-35 presentaron una **brecha salarial ajustada inferior al 8%**. Una cifra al alcance de pocos sectores actualmente.²

¹) Red Mujeres Farma | Las farmacéuticas del IBEX avanzan en la paridad de género

²) Red Mujeres Farma | El sector farma vanguardista en la brecha salarial de género

Factores desigualdad de género



Factor sociocultural: las mujeres se inclinan más por **estudios de carácter social**, siendo estos menos remunerados. Las **mujeres** solo representan un **26%** de los titulados en **STEM**.¹



Conciliación familiar: existe una falsa corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos, forzando al 24,2% de mujeres a reducir su jornada laboral.¹



Igualdad retributiva: La **pausa laboral** producida por la **maternidad**, repercute en el salario de la mujer **provocando una brecha salarial** muy difícil de cerrar.



Igualdad de oportunidades: los estereotipos y sesgos impiden que la mujer alcance categorías profesionales más elevadas.

¹) Closingap | Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo

Objetivos de Desarrollo Sostenible

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

❖ En 2015 la ONU aprobó la **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible**. Su objetivo es conseguir que todos los países y sus sociedades empiecen un nuevo camino sin dejar a nadie atrás. Para ello, la Agenda dispone de **17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)** representando cada uno de ellos una problemática mundial.

❖ **ODS 5 – Igualdad de Género:** lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

❖ **ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico:** promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas.



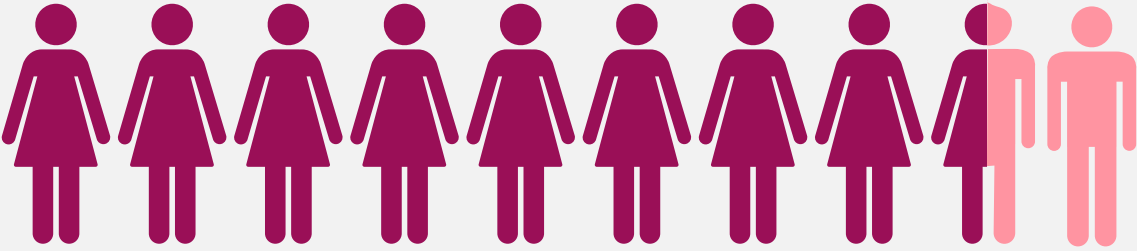


2

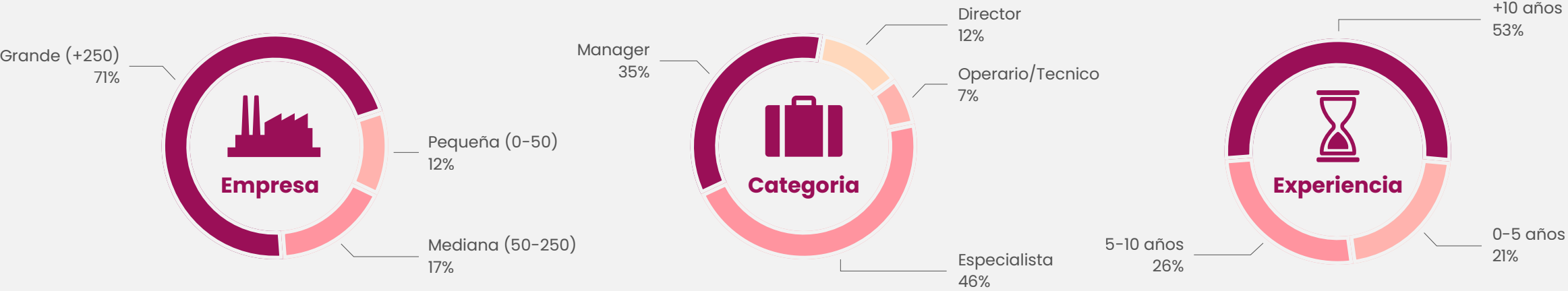


Barómetro

Perfil de la Muestra



Mujeres 84%
Hombres 15%
No Binario 1%



Puntuaciones del Barómetro

7,6

Valoración positiva en diversidad de género del sector por parte de los empleados de la industria farmacéutica.

7,4

Brecha Salarial

7,9

Igualdad de Oportunidades

7,2

Conciliación

7,8

Sociocultural

7,5

Compromiso Dirección

7,8

Orgullo Pertinencia

Brecha Salarial

7,4

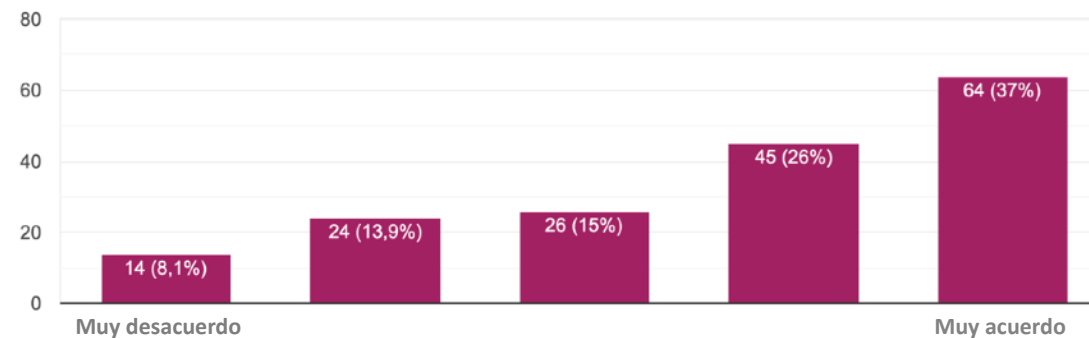
71%

de las **senior** ponen en duda la igualdad salarial, son los **perfiles más críticos de todas las encuestadas.**

84%

de las **séniors especialistas cuestionan** la igualdad salarial.

Considero que no hay discriminación salarial por género en mi empresa.



Igualdad de Oportunidades

7,9

62%

de las **jóvenes cree** en la igualdad de oportunidades, según reportan los perfiles junior en la encuesta.

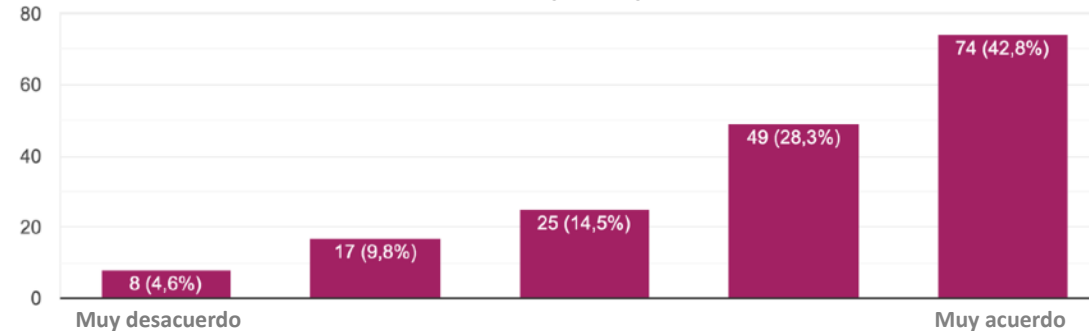
57%

de las **directivas creen** también en la igualdad de oportunidades.

65%

de los perfiles **senior perciben falta de igualdad** de oportunidades.

En las promociones se reconoce únicamente el trabajo y habilidades del empleado. No hay sospechas de sesgo de género.



Conciliación Familiar

7,2

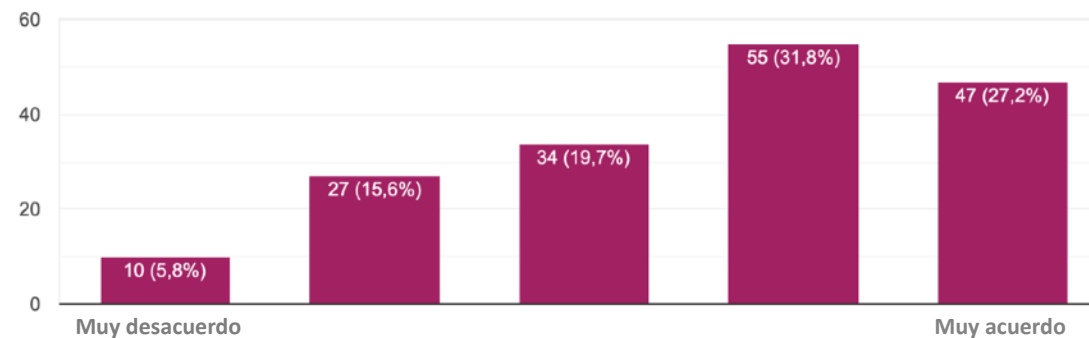
73%

de las empleadas considera que las **medidas de conciliación deben mejorar**.

78%

las **profesionales con 5-10 años** de experiencia **solicitan mejoras de conciliación**. Probablemente sea el momento más propenso a ampliar familias.

Dispongo de las herramientas/medidas necesarias para la conciliación familiar.



Factores Socioculturales

7,8

62%

de las **mujeres** se siente culpable por utilizar medidas de flexibilidad.

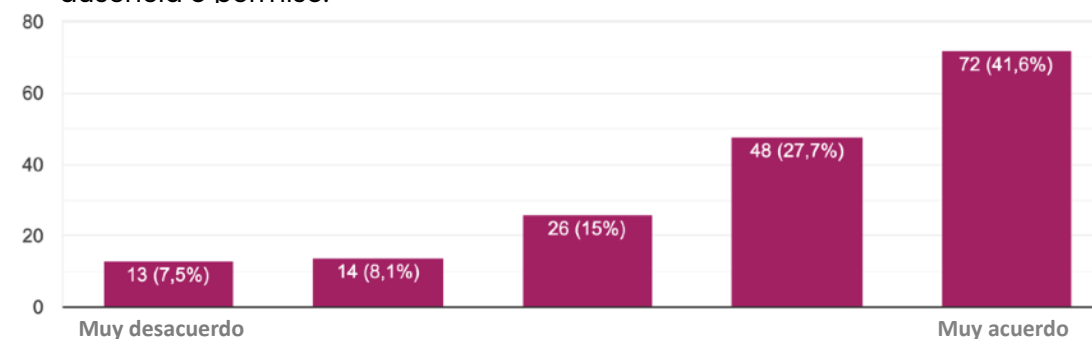
32%

de los **hombres** se siente culpable por utilizar medidas de flexibilidad.

7,8

la **valoración media es positiva** a pesar del elevado porcentaje de sentimiento de culpa.

No me siento culpable, ni el ambiente es negativo cuando solicito una ausencia o permiso.



Compromiso Dirección

7,5

65%

de las empleadas consideran que **debería mejorar el compromiso de la dirección.**

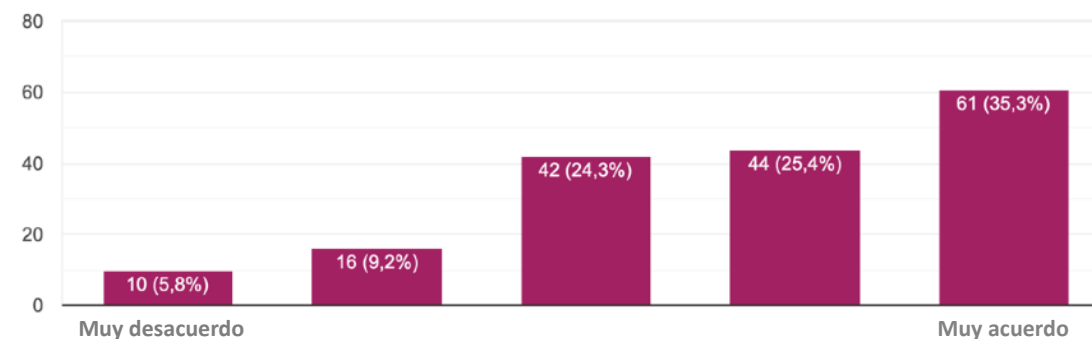
67%

de las **directivas** consideran que **el compromiso** de la dirección con la diversidad de género **es total.**

+1

la dirección de las **empresas grandes y medianas** **obtienen mejor valoración** con un 7,5 **que las directivas de las empresas pequeñas** con un 6,5.

La dirección de la compañía toma acciones a favor de la diversidad de género.



Orgullo de Pertinencia

7,8

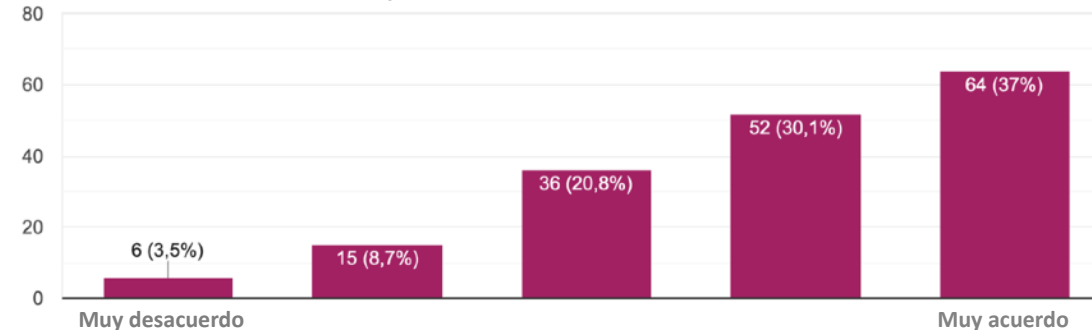
7,8

la valoración media indica que las **empleadas** **farma se sienten orgullosas** de sus empresas referente a la diversidad de género.

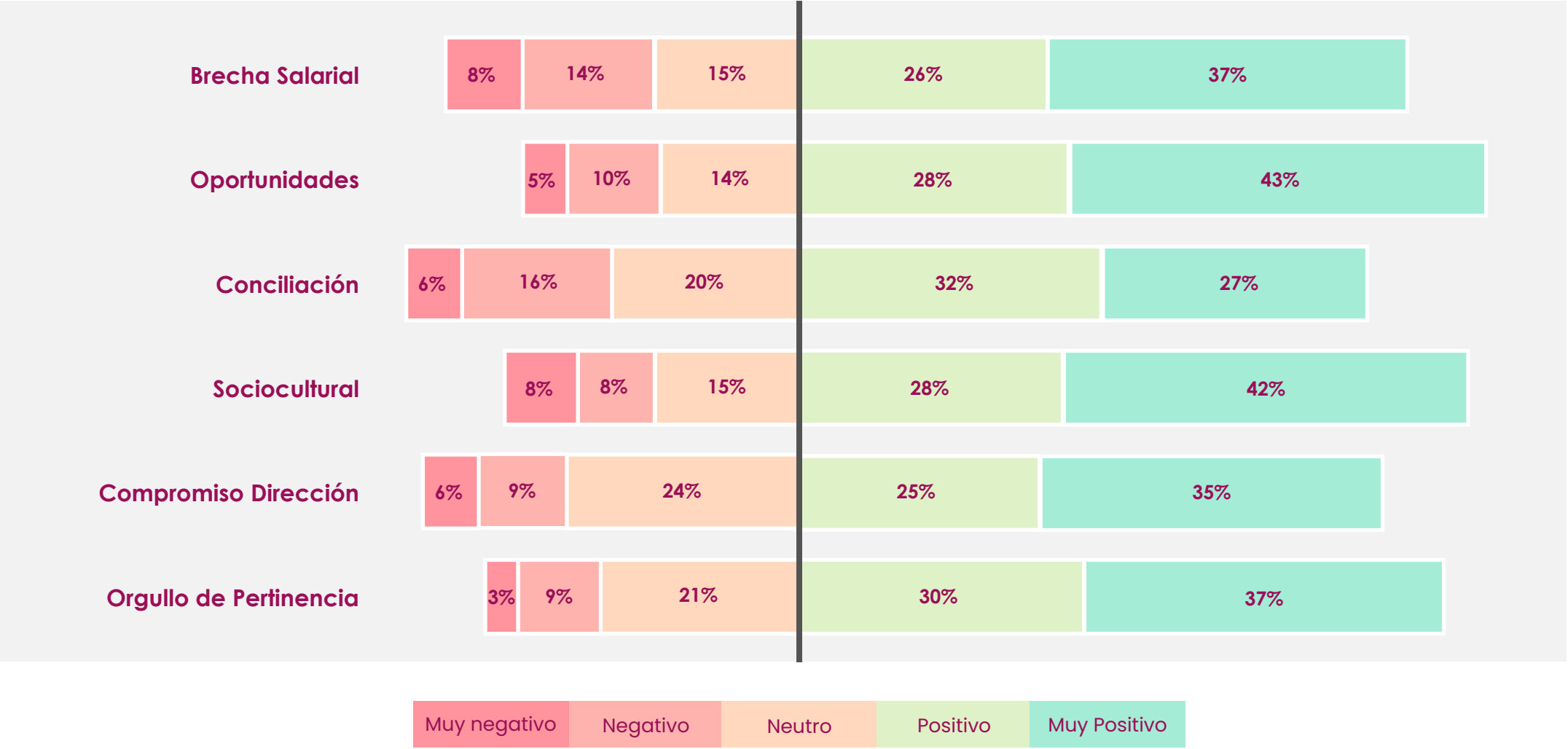
+1

los **hombres** con un 8,5 se sienten **más orgullosos** de sus empresas que las **mujeres** con un 7,7.

Me siento orgullosa de mi empresa y la recomendaría a otras compañeras por sus condiciones de igualdad.



Resultados del Barómetro



Propuestas más destacadas

Compartiendo más historias de éxito femenino, dando a conocer más mujeres que sean una inspiración. Conociendo más y más variadas realidades.

Organizar un foro para intercambiar conocimientos y proyectos exitosos en el entorno laboral de la mujer.

Empoderando a las mujeres, convenciéndolas de que pueden llegar donde quieran. muchas veces es más cuestión de confianza que de barreras

igualdad
dirección
diferentes
hijos
talento
salarios
mujer
habilidades
oportunidades
conociendo
conciliación
género
éxito
flexibilidad
hombre
experiencias
proyectos

Fomentando igualdad sin distinción. Como hombre, rechazar y alzar la voz cuando veamos injusticias tenemos que ser agentes del cambio también.

Se tiene que hacer concienciación desde la escuela y fomentar las carreras científicas entre las niñas.

Ofreciendo conciliación real, sin abusar de horarios, sin excesos de carga de trabajo.



3



Iniciativas

Método PLAY para la igualdad de oportunidades

Motivaciones y objetivos:

- En Angelini Pharma superamos los estándares exigidos y trabajamos para garantizar la igualdad de oportunidades, poner en valor la diversidad, dentro y fuera de la Compañía y democratizar el talento.
- Fomentamos el **coraje** de ser uno mismo poniendo en valor las características personales y únicas que tiene cada persona, para reforzar el sentimiento de pertenencia e inclusión que alimenta la **pasión**, incrementa el **performance** y la **colaboración**.

Acciones realizadas:

- Desde 2019 trabajamos con el método **PLAY** en equipos multidisciplinares y cross funcionales para incluir diferentes perspectivas y aprovechar la contribución de todas las personas que formamos la Compañía.

- Este sistema impulsa nuestra capacidad de ser una Compañía de alto rendimiento, eliminar silos y jerarquías. Disponer de diferentes puntos de vista, estilos de personalidad, maneras de pensar, generaciones, géneros, valores o experiencias en un mismo equipo favorece la **creatividad, innovación, flexibilidad, co-creación y respeto**.

Beneficios y/o Resultados:

Esta manera de organizarnos está alineada con el ODS 5 y ODS 8 que las Naciones Unidas incluye en su Agenda 2030 y nos hace tener un propósito compartido con todo el equipo.

Los resultados de satisfacción de nuestro equipo son: 82% Compromiso, 77% Cultura, 83% Equipo y 86% Orgullo.



*“Una organización íntegra, que normaliza la diversidad, tiene más probabilidades de ser **innovadora y ágil**, además de contribuir a la **atracción de talento** y afianzar el **compromiso** del equipo.”*

Vivimos la diversidad como una ventaja que hace única a las personas, enriquece el desarrollo personal y profesional, y en definitiva nos hace compartir un mismo propósito de Compañía desde distintas realidades.”

Olga Insua, General Manager
Angelini Pharma España



Cuestión de Ciencia ¿Te atreves a desafiar el futuro?

Cuestión de ciencia: ¿Te atreves a desafiar el futuro? (CdC) nace en 2019 de la mano de Bayer y la colaboración con Big Van Ciencia y Parc Científic de Barcelona. Con el doble objetivo de fomentar las vocaciones científicas entre los jóvenes y romper estereotipos sociales y de género, la iniciativa invita a reflexionar sobre algunos retos actuales, como el de la salud.

CdC Utiliza el formato de monólogo científico para llevar estas temáticas hasta los centros educativos. A partir de ahí, se invita a los jóvenes a que se unan a la reflexión, dando respuesta a los retos que se le plantean, en el mismo formato de monólogos.

De entre todos los monólogos recibidos **CdC** selecciona los 12 mejores que **llegan hasta la final que es retransmitida en directo y que se celebra cada 11 de febrero, coincidiendo con el día de la mujer y la niña en la ciencia.**

Más allá de los chicos y chicas participantes, **CdC** involucra a diferentes actores:

- Profesorado y segmento educativo, ayudando también a la digitalización de los contenidos durante la pandemia
- Medios de comunicación
- Autoridades e Instituciones

Algunas cifras de la Cuestión de ciencia 2020-21

- /// Más de **200 profesores** formados
- /// **1,500 estudiantes** asistieron a las sesiones
- /// **105 monólogos recibidos**
- /// **12 finalistas**
- /// **3 ganadoras** – Por méritos propios fueron tres chicas dando forma física al mensaje de empoderamiento y visibilización de la Mujer en la ciencia



“Experiencia inolvidable para todos. Ha tenido una dimensión estratosférica y todo el pueblo habla ahora de ciencia... No es sólo en el gusto por la ciencia sino en el valor del trabajo en equipo, la importancia del proceso de investigación, la aceptación de las críticas constructivas, el apoyo mutuo, la motivación, la ayuda incondicional, la creencia en las propias capacidades y el premio al esfuerzo...todo ello junto hace que los sueños se hagan realidad. Muchísimas gracias por esta oportunidad.”

Profesora del centro ganador de 2021



Comprometidos con el talento femenino

La plantilla de Boehringer Ingelheim en España asciende a más de 1.500 personas, de las que el 52% son mujeres; cifra que aumenta **hasta el 57% si nos referimos a cargos directivos.**

Para Boehringer Ingelheim tener como pilar clave la Diversidad e Inclusión significa fomentar un sentido de pertenencia a través de la creación de una **cultura colaborativa y abierta.**

Más allá de las políticas, los protocolos e iniciativas de la compañía, en Boehringer Ingelheim España contamos con **MAR (Mujeres Alcanzando Retos)**, iniciativa impulsada por colaboradoras de la empresa y abierta a todos aquellos/as que quieran participar para ayudar a empoderar a las mujeres de la compañía. A través de diferentes actividades, se impulsa el talento y liderazgo femenino, creando ambientes de confianza y

conectando inquietudes, compartiendo conocimiento y potenciando fortalezas.

Además, en el “Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia”, Boehringer Ingelheim se sumó a la celebración de esta fecha a través de su colaboración con la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació, una entidad privada especializada en el fomento de las vocaciones científicas y la disseminación del conocimiento científico-técnico.

Con el objetivo a corto plazo de contribuir a crear y divulgar roles y modelos femeninos en el ámbito de las ciencias y las ingenierías y promover buenas prácticas que lleven a la igualdad de género, Boehringer Ingelheim se sumó a la iniciativa #100tífiques.



*“En Boehringer Ingelheim estamos convencidos del papel fundamental que cumple y debe seguir cumpliendo la mujer en el entorno laboral. Por ello, desarrollamos programas de colaboración a largo plazo que nos ayudan a captar talento de jóvenes estudiantes así como a promocionar el **liderazgo femenino** en áreas tecnológicas. Además, fomentamos referentes para que las niñas se planteen desarrollar una carrera científica o tecnológica en el futuro.”*

Olga Salomó, Directora de Recursos Humanos de Boehringer Ingelheim España

Empoderando el talento femenino

Un 70% de los farmacéuticxs son mujeres, y es que la farmacia es una profesión femenina. Una realidad que se proyecta en muchas dimensiones, tanto en el mostrador como en otro tipo de proyectos.

Un ejemplo de estas iniciativas es el servicio de asesoría en retail de fedefarma que, por encaje de perfiles profesionales, ha sido liderado siempre por una mujer, y, casualidad o no, ha consolidado el talento femenino.

Se trata de un área que se creó en la cooperativa hace seis años, para ayudar a los socios a rentabilizar la gestión de la farmacia, acompañado de formación para seguir empoderando la atención farmacéutica. Todo ello de la mano de expertos en marketing, retail y farmacia.

El proyecto ha ido tomando envergadura, se han creado herramientas digitales y comerciales que complementan el acompañamiento que da al

socio. Y, del equipo inicial formado por cuatro miembros, hoy ya cuenta con 6, todas mujeres: cuatro asesoras y una formadora, que integran el equipo liderado por Mónica Monfort.

Se trata de un liderazgo transversal en el que todas las integrantes desarrollan su talento y son líderes, pues cada una cuenta con farmacias a las que guían en su desarrollo y posicionamiento comercial y como centro de salud. Y una iniciativa en el que el talento femenino siempre ha tenido recorrido, por ejemplo, la manager hoy en día, vio nacer el servicio como formadora.

Un servicio que, no solo ha ido desarrollándose, sino que está consolidado, siendo el más valorado por los socios de fedefarma este año.



“Creo que el liderazgo no es cuestión de género, si no que va con la personalidad y el talento. Pero en un mundo liderado durante mucho tiempo por hombres, estoy muy satisfecha de tener la oportunidad de acompañar a mi equipo en su desarrollo y recorrido profesional.”

Mónica Monfort, Responsable de Retail y Formación



Elige con responsabilidad **Nuevo modelo laboral híbrido y personalizado**

Novartis España ha reforzado este año su apuesta por el trabajo flexible con un nuevo modelo laboral híbrido y personalizado. Se trata del programa ***Elige con responsabilidad*** (*Choice with responsibility*, en su definición corporativa global), que permite a todos los profesionales de la compañía trabajar dónde y cómo cada uno decida, siempre y cuando la tipología de su rol permita el trabajo a distancia.

El programa *Elige con responsabilidad* contempla un único requisito y es que cada profesional decida responsablemente y de acuerdo con su equipo cómo contribuir mejor a los objetivos marcados, **sin necesidad de aprobación expresa de un superior jerárquico.**

Elige con responsabilidad es resultado de la **nueva cultura organizativa** que Novartis ha estado impulsando en los últimos años, fomentando los **valores de la responsabilidad, la autonomía y la confianza**. Además, la irrupción de la COVID-19 hizo imprescindible reimaginar la forma de trabajar para garantizar la seguridad y bienestar de los profesionales de la compañía y mantener su actividad, de manera que la pandemia aceleró la consolidación del nuevo modelo organizativo.



*“Elige con responsabilidad nos permitirá adaptar nuestro modelo de trabajo al futuro, ofreciendo más autonomía a nuestros colaboradores para que decidan cómo contribuir mejor a su propósito y desarrollando una **organización más inspirada y preparada**”*

“Elige con responsabilidad favorece la conciliación y el diseño de horarios y pautas de trabajo más personalizados. Paralelamente, hemos potenciado el apoyo al bienestar del empleado con iniciativas dirigidas al cuidado de la salud mental y física”

Susana Cortés, Directora de
People & Organization de Novartis
España



Un Café por la Igualdad

El objetivo de Pfizer en materia de igualdad pasa por asegurar la equidad de trato y de oportunidades entre todos los profesionales. Con este fin, la compañía cuenta con un Comité de Diversidad e Inclusión, un Comité de Igualdad y un Plan de Igualdad para conseguir que la igualdad efectiva de género se integre totalmente en la cultura de la organización.

Para promover la igualdad en la compañía, en 2020 se puso en marcha un proyecto interno denominado 'Un Café por la Igualdad', que continúa en la actualidad. La iniciativa consta de charlas virtuales con profesionales de Pfizer, mujeres y hombres que ocupan distintas posiciones, que cuentan sus experiencias sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, familiar y personal.

Los principales objetivos de esta iniciativa son:

- Sensibilizar a los profesionales en perspectiva de género.
- Reflexionar a través de las experiencias de compañeros/as sobre sesgos inconscientes;

avances y retos; y cómo promover la igualdad en los equipos, en la vida familiar y en la sociedad.

Las charlas están dirigidas por el Grupo de Género del Comité de Diversidad e Inclusión y se realizan en formato virtual para que se puedan conectar profesionales de todas las áreas y provincias de España.

Además, el 8 de marzo de 2021 se celebró una sesión especial con motivo del Día de la Mujer, en la que el director general de Pfizer España, la directora de Recursos Humanos y la directora de la planta biotecnológica de San Sebastián de los Reyes compartieron sus vivencias y puntos de vista.

En poco más de un año desde la puesta en marcha de la iniciativa se han celebrado cinco sesiones de 'Un Café por la Igualdad', a las que se han conectado en total cerca de 500 profesionales.



"Es muy enriquecedor escuchar las experiencias vitales de otros compañeros/as en materia de igualdad. Ayuda a ampliar tu visión, a cambiar creencias y a imitar habilidades o comportamientos positivos para fomentar la igualdad de género en todos los planos de tu vida".

Maite Hernández, Directora de Comunicación de Pfizer para el Sur de Europa y co-chair del Comité de Diversidad en España



4



Recomendaciones

A las empresas...



Flexibilidad

- ❖ El **73%** de las empleadas de la industria farmacéutica **considera que las medidas de conciliación deben mejorar.**
- ❖ Apostar por la **flexibilidad laboral** de los empleados en todos los ámbitos.
- ❖ Desarrollar **nuevos modelos de trabajo** que faciliten equilibrio entre la vida laboral y personal.



Comunicación

- ❖ Un **65% de las empleadas consideran que la dirección debe comprometerse más** con la diversidad de género.
- ❖ El **compromiso es firme según un 67% de las directivas.**
- ❖ Implementar **planes de comunicación interna con las iniciativas de diversidad.** Los empleados debidamente informados muestran un mayor grado de implicación, motivación y sentimiento de pertinencia.



Cultura

- ❖ Las empresas con **programas de diversidad e inclusión** tienen un **22% más probabilidades de ser percibidos como líderes** en el sector.¹
- ❖ Implementar **iniciativas de diversidad, equidad e inclusión** para garantizar la diversidad en la toma de decisiones y la **igualdad de oportunidades.**
- ❖ Fomentar el **liderazgo y talento femenino** hasta lograr la equidad.

¹) LinkedIn Learning | 2021 Workplace Learning Report

A las personas...



Networking

- ❖ Las mujeres españolas tienen **un 24% menos de probabilidades** que los hombres de tener una **red sólida**.¹
- ❖ **Potenciar las conexiones** internas y externas ayuda a ganar más visibilidad y el acceso al **mercado laboral oculto**.
- ❖ Recomendaciones de marca personal:
 - Fomentar el **networking** dentro y fuera de la empresa.
 - **Comunicar** al equipo los logros y retos.
 - **Compartir** las ideas y opiniones públicamente.



Mentoring

- ❖ Las personas apoyadas por un mentor tienen un **23% más de probabilidades de ser promocionadas**.²
- ❖ Un **coach**, dentro o fuera de la empresa, ayuda al **crecimiento profesional**.
- ❖ Los beneficios del *mentoring* son:
 - Ayuda a desarrollar las **habilidades profesionales**.
 - Favorece el **empoderamiento**.
 - Facilita el **networking**.



Formación

- ❖ La **formación continua** es un requisito indispensable en un entorno volátil.
- ❖ Las **soft skills, habilidades sociales y emocionales**, marcan la diferencia en el ámbito laboral y personal.
- ❖ Las **soft skills** más importantes son:³
 1. Resiliencia y adaptabilidad
 2. Fluidez Digital
 3. Comunicación
 4. Inteligencia Emocional
 5. Colaboración

¹) LinkedIn | LinkedIn Data Shows Women Are Less Likely to Have Strong Networks

²) HBR | How Women Can Develop — and Promote — Their Personal Brand

³) LinkedIn Learning | 2021 Workplace Learning Report



Red Mujeres Farma

¡Gracias!

Anna Blanch Castelló

+34 624 461 671

anna@annablanch.info

www.redmujeresfarma.com

