marie claire

GACETA MÉDICA

CUADERNO VIOLETA

CUADERNO VIOLETA

MUJERES DE LA SANIDAD 2021

Mujeres líderes en sanidad,
investigación y compañías
de diversos sectores
aportan sus reflexiones para
valorar, reconocer e impulsar
el talento femenino.

Mujeres en **primera línea**

Que 2020 fue un año complicado no lo niega nadie. Que las mujeres llevaron el peso de la COVID-19, tampoco.

El año que hemos vivido, y también este en el que estamos, nos proporcionan una imagen clara y contundente del peso de la mujer en la sociedad, sobre todo en nuestro sistema sanitario y asistencial.

En España, las mujeres representan hoy más del 70% de la fuerza laboral social y sanitaria. Lamentablemente, en consecuencia, también han sido mujeres el 76,2% del personal sanitario que se ha contagiado durante la pandemia, frente a sólo un 23,8% de hombres, según fuentes del Ministerio de Sanidad.

No solo hemos modificado nuestras casas para convertirlas en oficina, escuela, sala de juegos y comedor: también hemos organizado la nueva logística e intendencia del hogar; y hemos aprendido a teletrabajar. En los hospitales, los centros asistenciales y las residencias de mayores, las mujeres hemos sido la fuerza de choque en la batalla contra el virus.

Hemos estado en la primera línea de defensa… y en todas partes, peleando en la vanguardia y ayudando en la retaguardia. Pero todavía no estamos en los puestos que nos corresponden. Pues bien, tras casi dos años con Mujeres de la Sanidad, ya tenemos claros algunos conceptos. Os los resumo en tres breves puntos. Ojalá sirvan para ayudar a que las próximas generaciones ajusten estos desequilibrios:

1.Necesitamos fomentar e impulsar legislaciones que nos ayuden a romper esa brecha: ya sabemos que necesitamos conciliar, pero no queremos vernos obligadas a elegir entre nuestra familia, la maternidad o nuestras carreras profesionales. Es hora de tomar cartas en el asunto, exigiendo a nuestras autoridades leyes que faciliten la conciliación. Y deberíamos aprovechar la actual composición del Gobierno de España, con mayoría de gobernantas, como un importante factor de complicidad.

2.También nosotras hemos de ser menos autoexigentes, valorando todas y cada una de nuestras cualidades y aprovechando nuestras singularidades: creámonoslo, aprendamos de nuestros compañeros y aceptemos el desafío de los puestos que nos retan y las responsabilidades nuevas. Arriesguemos, y trabajemos juntas para romper las barreras.

3.Aprendamos del Mundo Farma donde, desde hace años, ya tienen elevados porcentajes de mujeres en puestos de alta dirección. Mentorización, best case practices, networking, son algunas conceptos y palabras que debemos estudiar y desarrollar a lo largo de los próximos meses. Inspirémonos con las que ya han emprendido el camino. Vayamos con ellas de la mano.

Hagámoslo con ellas. Pero también con ellos. Incorporemos a nuestros compañeros y colegas a estas demandas y aspiraciones. Porque sólo juntos, uniendo capacidades y talento, haremos de este país y de nuestras empresas un país mejor y unas empresas punteras y líderes.

MARTA ARIÑO
CEO Zinet Media

El año de **la acción**

Cuando todo se hace más difícil, complicado o compite en relevancia e interés para la sociedad, es cuando se debe mantener el foco en lo importante. **MUJERES DE LA SANIDAD** es una iniciativa importante que impulsa la eliminación de la brecha de género en puestos directivos en Sanidad. Entre sus objetivos se ha situado la visibilidad de la iniciativa y las reflexiones de las mujeres que se han sumado a este proyecto. Sus diferentes foros han arrojado luz sobre cuestiones que aclaran los objetivos a acometer. ¿Por qué existe una brecha de género tan acentuada entre las médicas y los médicos en puestos de jefaturas de sección o de servicio en los hospitales? Una pregunta sencilla con una respuesta compleja. También se suman otros puestos directivos sanitarios en esta brecha. Pero en los centros sanitarios, y especialmente en los hospitales, que no haya más médicas como jefes de servicio es un problema que debe abordarse con la urgencia que toda pérdida de talento tiene. Si la presencia de las mujeres en dichos puestos no llega al 30%, y superan ampliamente dos tercios del personal especializado médico, es que algo está fallando. Y no está fallando la sanidad, sino los responsables de organizarla y la propia sociedad que no se ocupa. Es hora de la política con mayúsculas y de contar quién se está preocupando por cerrar esta brecha. Mujeres de la Sanidad tiene propuestas, ideas y reflexiones de las mujeres más influyentes de la sanidad en España.

En 2021 la relevancia de una sanidad eficiente no se discute. Los dirigentes en todos los países, como en España, han incrementado los recursos destinados a la sanidad. Y aún hay más recursos que aportar a nuestro sistema sanitario, para hacer que sea eficaz, resiliente y bien dotado. El recurso del talento no podemos dejarlo de lado. Por eso, el compromiso debe ir también hacia la disminución de la brecha de género en sanidad.

Por esta razón, parte de la actividad en 2021 de Mujeres de la Sanidad incluye el traslado directo a los distintos Parlamentos y Asambleas, tanto nacionales como autonómicos, de la necesidad de incorporar cambios legislativos que permitan a las mujeres alcanzar puestos directivos en sanidad.

Un hito relevante que ha alcanzado Mujeres de la Sanidad ha sido aparcar las diferencias ideológicas y debatir por los objetivos comunes de todos. Por eso cuenta con el apoyo de la mayor parte de los partidos políticos y responde al interés de la sociedad y de la sanidad. Por otro lado, al concretar iniciativas se contempla el liderazgo de algunos grupos políticos concretos donde puedan asumirlo e impulsarlo. Todo es bienvenido para lograr que las cosas sucedan.

Otro hito que se persigue en este año es incorporar al discurso y la acción a algunos hombres que pueden aportar su visión. Este hecho ha sido propiciado por muchas de los miembros de Mujeres de la Sanidad. Este Cuaderno Violeta es una muestra de esto.

En todo caso, se trata de unir las fuerzas de todas y de todos para alcanzar una sanidad más justa laboralmente, pero también una sanidad con todo el talento en los puestos que toman decisiones cada día, algunas trascendentales. Y no hay nada más trascendental que la salud, ahora ya lo sabemos. Pasemos a la acción.

SANTIAGO DE QUIROGA
Editor de Gaceta Médica

Editoriales
Marta Ariño, CEO de Zinet Media, y Santiago Quiroga, presidente editor de Gaceta Médica, repasan el año de pandemia en el proyecto Mujeres de la Sanidad. 7

¿Qué es Mujeres de la Sanidad?
Un proyecto que potencia el liderazgo femenino desde el ámbito de la Sanidad. 12

Logros de un año de pandemia
Mujeres de la Sanidad, un proyecto vivo en un año crucial. 16

Instituciones
Responsables políticas e institucionales hablan sobre las medidas a tomar desde la Administración y los sectores público y privado para favorecer el desarrollo profesional de la mujer. 22

Teresa Ribera 24
Pilar Aparicio 26
Cristina Narbona 28
Elvira Velasco 30
Ana Pastor 32
Dolors Montserrat 34
Iratxe García 36
Ana Prieto 38
Mónica García 40
Ana García 42
Esther Ruiz 44
Noelia López 46

Premios Fundamed
Con el 'Premio al Impulso del Talento Femenino', para reconocer a las compañías que han destacado en el fomento del liderazgo femenino. 48

Margarita López Acosta 54

Mujeres de la Sanidad
Las mujeres referentes en el sector sanitario hablan de cómo captar y promover el talento femenino. 60

Rosa Menéndez 62
Raquel Yotti 64
Pilar Garrido 66
María Blasco 68
Marisol Soengas 70

Carmen García Insausti 72
Encarnación Cruz Martos 74
Iria Miguéns Blanco 76
Ana López Casero 78
Ana Bosch 80
Adelaida Zabalegui 82
Inmaculada Mediavilla 84
Patricia de Sequera 86
Ana González Pinto 88
Eloína Núñez 90
Pilar Martínez Gimeno 92
Ana Argelich 94
Fina Lladós 96
Cristina Henríquez de Luna 98
María Río 100
Mar Fábregas 102
Aurora Berra de Unamuno 104
Carmen Montoto 106
Carmen Basolas 108
Mercedes Benítez del Castillo 110
Henar Hevia 112
Rosa Moreno 114
Concha Serrano 116
Concha Marzo 118
Menchu Lavid 120
Tomás Marcos 123
Ibán García del Blanco 124
Mario Garcés 125

Encuentros
Cuando ellas gestionan la crisis. 126

Plan de acción
Nuestros hoja de ruta para Mujeres de la Sanidad. 134

Una publicación de:
marie claire · Gaceta Médica · zinet media group · wecare-u.

Coordinada por Fundamed © 2019

fundamed fundación de ciencias del medicamento y productos sanitarios

Textos: Nieves Sebastian

¿Qué es Mujeres

Un grupo de mujeres que lideran asociaciones, entidades, centros y compañías de diversa naturaleza, que comparten un objetivo común. Además, se invita a mujeres que ocupan puestos de responsabilidad política para que compartan y participen ideas y objetivos

Qué es el Cuaderno Violeta?

El Cuaderno Violeta de Mujeres de la Sanidad recoge la participación de más de 40 mujeres influyentes del sector sanitario, representantes de sociedades científicas, del ámbito de la gestión, las instituciones públicas y la investigación y diversas compañías, que ofrecen las claves para el impulso del talento femenino en los puestos de decisión. Esta publicación recoge y resume las reflexiones de estas mujeres, líderes en sus respectivos ámbitos profesionales y también de aquellas que han participado en los encuentros de Mujeres de la Sanidad sobre la conciliación, la importancia del networking y de captar y desarrollar el talento femenino. También, muchas de ellas han reflexionado sobre el impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 en el camino hacia la igualdad de oportunidades, identificando las barreras y oportunidades que han podido surgir a raíz de la misma.

Nuestros objetivos

Conseguir una mayor presencia de la mujer en puestos directivos en entidades sanitarias, incluyendo la asistencia sanitaria, los centros de investigación y las compañías. En este sentido, contar con las reflexiones de las participantes en Mujeres de la Sanidad durante los últimos meses, ha sido de gran ayuda para definir las acciones a impulsar. Por otra parte, además de impulsar la actividad de las mujeres de este sector, se pretende provocar un movimiento de concienciación hacia otros sectores en los que la mujer esté infrarrepresentada según su presencia.

de la Sanidad?

A quiénes apoyamos

Fundamed, con el apoyo de Gaceta Médica y Marie Claire, ha promovido la iniciativa que cuenta con el apoyo de distintas organizaciones sanitarias, entidades y compañías. Fundamed se responsabiliza de llevar adelante el Plan de actividades para el periodo indicado en cada caso.

Los temas que se abordan en los eventos de Mujeres de la Sanidad están 'vivos' y se van actualizando a través de las conclusiones que se extraen de los encuentros realizados. Además, esta iniciativa también ha dado visibilidad a los proyectos de empresas y asociaciones que cuentan con ideas novedosas o eficaces para acometer algunos de los objetivos marcados en la agenda del movimiento.

Los objetivos de Mujeres de la Sanidad se han acordado por aquellas profesionales que forman parte de la iniciativa y van participando en las diferentes acciones que se ponen en marcha. Esta información está disponible en www.mujeresdelasanidad.com .

Qué hacemos para lograrlo?

Fundamed ha trazado un plan de actividades que incluye el análisis y la reflexión con una elevada visibilidad de las actividades. Se han celebrado y se continuarán celebrando encuentros, tanto a puerta cerrada como abiertos, en los que se pondrán en común ideas y se compartirán iniciativas.

En este sentido, las restricciones derivadas de la pandemia de COVID-19 no han sido óbice para poder seguir con esta actividad de manera online, y dar continuidad a la iniciativa en un momento de crisis sanitaria en el que las mujeres de este sector han demostrado la importancia de su trabajo más que nunca.

Además de encuentros sobre diversos temas, también se realizan encuentros en parlamentos autonómicos, Congreso y Senado, ya sea con representantes parlamentarios o institucionales, como las Mesas del Parlamento y asambleas. En estos últimos meses también se han realizado estos eventos en formato de videoconferencia, para dar cuenta del trabajo que se está realizando en el proyecto y garantizar que las y los representantes políticos están al tanto del trabajo realizado

Durante el transcurso de estos encuentros, se traslada a las personalidades políticas la necesidad de pasar a la acción y eliminar la brecha de género en puestos directivos en la sanidad. Ahora, también, de algunos de los problemas que la pandemia ha puesto al descubierto en términos de impulso del talento femenino.

Foros y encuentros

Una de las bases de Mujeres de la Sanidad es, a través de la participación de las mujeres que forman parte de esta iniciativa, definir cuáles son los principales problemas de los que se debe ocupar el proyecto y establecer diferentes soluciones. Esto se consigue a través de encuentros monográficos (conciliación, salud y género, best practices) y eventos más transversales, como el Foro de Mujeres de la Sanidad (celebrado en 2020 de manera virtual como consecuencia del contexto actual) y en el que se aglutina a más expertas en mesas redondas diferenciadas con el fin de obtener una visión de la situación de 360º.

Premios fundamed

Desde un prisma más positivo, Fundamed quiere premiar la labor de aquellas empresas que realizan mayores esfuerzos para impulsar el talento femenino. Por ello, en el marco de sus premios anuales, establece una categoría en la que se valoran los esfuerzos de las compañías que más trabajan para favorecer la igualdad de oportunidades.

2

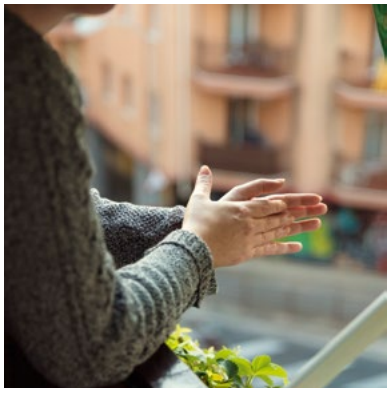
Difusión de las actividades realizadas

Uno de los principales activos de la iniciativa es que, para dar difusión a la actividad realizada, cuenta con dos medios de comunicación de gran audiencia: Marie Claire y Gaceta Médica. Gracias a ello, la visibilización de las actividades realizadas llega a un amplio número de personas.

Contacto con la política

Una de las máximas sobre las que se guía el proyecto es que hay que pasar de las palabras a los hechos. Por ello, cada vez es mayor el contacto con representantes políticos de diferentes formaciones e instituciones que puedan contribuir a materializar las demandas que surgen de esta iniciativa.

Logros de **UN AÑO DE PANDEMIA**



Desde que la iniciativa Mujeres de la Sanidad comenzase su senda, se han obtenido varios logros. A través de los encuentros y acciones organizadas, se ha podido contar con mujeres líderes en todos los ámbitos que engloba la sanidad, obteniendo interesantes conclusiones que han marcado la hoja de ruta sobre la que actuar.

Además, en el último año, se han conseguido trasladar algunas de estas conclusiones al ámbito político y se sigue trabajando para que las propuestas de la iniciativa no queden en meras palabras y puedan pasar a los hechos.

La pandemia de COVID-19 ha interrumpido la agenda de Mujeres de la Sanidad tal y como estaba planteada a principio de 2020.

Pero esto no ha sido óbice para seguir avanzando, organizando encuentros y manteniendo reuniones que hagan que el proyecto esté más vivo que nunca.

Agenda Mujeres de la Sanidad: los encuentros mantenidos en los últimos meses, tanto antes como después de que irrumpiese el nuevo coronavirus, han puesto de manifiesto cuáles son los principales desafíos que acometer. Entre ellos, identificar las barreras que impiden que las profesionales sanitarias lleguen a puestos de responsabilidad, lo que es extrapolable a las sociedades científicas y resto de entidades del sector. Para lograrlo, es importante otorgar a las profesionales herramientas que favorezcan la flexibilidad y la conciliación con la vida personal, fomentando la corresponsabilidad, para que cada vez la igualdad de oportunidades en el sector sea más efectiva.

Foro Mujeres de la Sanidad: la pandemia ha dejado al descubierto algunas de las necesidades a las que se enfrentan las mujeres del sector. Superando la barrera de no poder realizar reuniones presenciales, el Foro Mujeres de la Sanidad ha conseguido celebrarse bajo el paraguas de la 'Semana del Talento Femenino' en formato virtual. Distribuidas en cinco jornadas que trataron temas diferenciados, 26 mujeres líderes en sanidad, ciencia, política e industria farmacéutica aportaron su visión de los logros alcanzados y el camino que todavía queda por recorrer. Durante el transcurso de este foro, se han abordado temas de gran calado, como el papel de las mujeres en la gestión y la asistencia durante la pandemia; la conciliación y corresponsabilidad; los obstáculos de las mujeres en la carrera investigadora o los retos en suministro con los que se han topado aquellas mujeres en cargos de responsabilidad dentro de este ámbito.

Traslación de las ideas a la política: el primer paso para avanzar en igualdad de oportunidades en este sector es abordar las problemáticas pendientes y acercar posiciones de tal manera que se consensuen soluciones. Una vez conseguido este paso, la misión sería materializar estas ideas. Por ello, diversas miembros de la iniciativa Mujeres de la Sanidad se han reunido en estos meses con representantes del ámbito político. En el mes de febrero se produjo una reunión de varias miembros del proyecto con el presidente de la Asamblea de Madrid, Juan Trinidad, en la que también participó Esther Ruiz, diputada y secretaria Tercera de la Mesa de la Asamblea de Madrid por Ciudadanos; en esta reunión, los representantes de la formación naranja escucharon las demandas del grupo y se comprometieron a buscar la fórmula para que estas fueran escuchadas en la cámara madrileña. Asimismo, se produjo otro encuentro en el mes de enero con la eurodiputada del Partido Popular, Dolors Montserrat; esta hizo balance de algunas de las políticas que se están llevando a cabo en la Unión Europea en materia de igualdad y confió en que la llegada de mujeres a puestos de responsabilidad, como ya ocurre en las instituciones europeas, es útil como motor de cambio hacia los objetivos marcados.

En medio de este período convulso, desde Mujeres de la Sanidad se ha considerado que es un buen momento para editar el Cuaderno Violeta 2021. Este documento recopila aquellas acciones realizadas de manera más reciente. También, las reflexiones de mujeres líderes en su campo de actuación, analizando de qué manera ha afectado la crisis de la COVID-19 a los objetivos marcados desde Mujeres de la Sanidad para cerrar la brecha de género en el sector.

MINISTERIO DE SANIDAD, POLITICA SOCIAL E IGUALDAD

POLÍTICAS

LA POLÍTICA ES LA VÍA MÁS EFECTIVA PARA PODER MATERIALIZAR CAMBIOS. CONSCIENTES DE ELLO, REPRESENTANTES DE DIFERENTES INSTITUCIONES DE ESTE ÁMBITO ANALIZAN LOS DESAFÍOS PRIORITARIOS Y EXPONEN POSIBLES SOLUCIONES AL RESPECTO.

TERESA RIBERA

Vicepresidenta cuarta y ministra para la Transición Ecológica y Reto Demográfico

Pensemos por un instante cómo habríamos podido afrontar esta crisis sin todas esas enfermeras y médicas que se han dejado la piel en los hospitales y centros de salud. Sin todas esas cuidadoras en residencias de mayores. Sin las maestras, que han tenido que adaptarse de un día para otro a la enseñanza online y han hecho lo posible por contrarrestar las necesidades, desiguales en muchos casos, de sus alumnos. Sin todas aquellas voluntarias que, desde organizaciones sociales, han atendido a los más vulnerables y afectados por la pandemia.

Pensemos por un instante cómo habríamos podido afrontar esta crisis sin todas las mujeres a cargo de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. De acuerdo con los últimos cálculos de Oxfam Intermón, en España se emplearon 130 millones de horas diarias en 2018 en trabajo de cuidados no remunerados, lo que equivale a 16 millones de personas trabajando ocho horas al día. Una economía invisible y rotundamente feminizada: de ellas, el 85% son mujeres. Esto se corresponde, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el 14,9% del PIB.

El valor de los servicios esenciales y el papel crucial de las mujeres en el sostenimiento de la vida y de las sociedades se ha hecho más evidente que nunca, y las desigualdades que la pandemia ha desenmascarado dan cuenta de la necesidad de soluciones estructurales.

La recuperación que necesitamos no será posible sin el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres a todos los niveles: en la salud, en la educación, en la ciencia, en la investigación, en la biología, en la tecnología, en la justicia, en la política, en las empresas.

Cabe recordar una idea de sobra conocida y asumida: la igualdad es una cuestión de justicia social, pero también de crecimiento económico. La presencia cada vez mayor de las mujeres en todos los campos, así como en los centros de toma de decisión, es sin duda una buena noticia. Aunque queda mucho por recorrer. Alcanzar un futuro igualitario en el mundo post COVID-19 es el único camino para lograr, a su vez, un desarrollo sostenible e inclusivo.

Siempre debimos entender la igualdad como causa y efecto del progreso. Son muchas las cimas conquistadas, pero no podemos bajar la guardia frente a los retos pendientes. Estamos en camino.

“La recuperación que necesitamos no será posible sin el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres a todos los niveles: salud, educación, ciencia, investigación, biología, tecnología, justicia, política y empresas”

PILAR APARICIO

Directora general de Salud Pública en el Ministerio de Sanidad

Hoy hemos avanzado para conseguir que las mujeres tengan las mismas oportunidades para elegir su profesión en el futuro, incorporarse al mundo laboral, recibir remuneraciones similares por puestos profesionales similares, y poder alcanzar las metas que ellas se planteen. Sin embargo, queda un largo camino por recorrer para que estos logros se conviertan en igualdad plena y real para todas las mujeres.

Quiero destacar tres pilares fundamentales donde la brecha de género produce desigualdades y repercusiones negativas en las mujeres y en la sociedad como conjunto: la educación, la salud, y el liderazgo.

Cada vez es mayor la presencia de las mujeres en la universidad y en el ámbito científico, mayor su nivel académico, y cada vez son más las niñas que acceden a una educación en el mundo. La educación y la ciencia son valores básicos para conseguir sociedades más democráticas, libres y responsables, donde los "roles de hombres y mujeres" vayan desvaneciéndose.

Conocemos la existencia de una relación directa entre igualdad de género y salud. Son muchas las mujeres que sufren "enfermedades tradicionalmente de hombres" y que reciben un diagnóstico tardío por el hecho de ser mujeres. Igualmente, existen enfermedades que inciden más en mujeres. Es prioritario que el cuidado de la salud y la enfermedad lo hagamos con un enfoque de género.

La incorporación de la mujer y sus sensibilidades a puestos de liderazgo y toma de decisiones se va afianzando a paso lento pero decisivo. La presencia de mujeres dota a las instituciones y empresas de un abanico más diverso de talento, ideas y estrategias que potencian la competitividad, y dirigen a la sociedad hacia modelos más inclusivos, colectivos, y colaboradores en lo económico y social.

Creo que las administraciones debemos hacer un esfuerzo para integrar la perspectiva de género en todas las políticas, y la sociedad debe esforzarse para incluirla en todas las dimensiones de la vida, desde la familia, la escuela en su amplio sentido, las amistades, el entorno laboral, el cuidado de la salud, y los momentos de ocio y tiempo libre. Porque la igualdad de género la construimos y la participamos entre todas las personas.

"La educación y la ciencia son valores básicos para conseguir sociedades más democráticas, libres y responsables, donde los 'roles de hombres y mujeres' vayan desvaneciéndose"

CRISTINA NARBONA

Vicepresidenta primera del Senado de España

Uno de los efectos más notables de la pandemia ha sido la visibilidad de los hombres y mujeres -la mayoría, mujeres- que han hecho un esfuerzo increíble desde los servicios sanitarios para atender a los enfermos del COVID-19, en condiciones totalmente inadecuadas, sobre todo al inicio de la pandemia. Esta experiencia debería servir para corregir la situación de precariedad, de bajas retribuciones y de carencia de medios con las que muchas mujeres desarrollan su valiosísimo trabajo en la sanidad española. Por supuesto, estas mismas insuficiencias han quedado en evidencia en el ámbito de la investigación en materia de salud –donde hemos descubierto también el importante número de investigadoras que están trabajando en posibles tratamientos y vacunas para el COVID 19-, y por supuesto en el ámbito específico de la atención a los mayores, posiblemente el más dramático de todos.

La pandemia exige una respuesta, desde la humildad y el compromiso, por parte de todas las instancias públicas, para que exista la financiación suficiente y para que se modifiquen las condiciones laborales, garantizando un trabajo digno, muy en particular a las mujeres, que siguen atendiendo sus responsabilidades familiares cuando concluye su jornada laboral. Ojalá todo el sufrimiento padecido durante 2020, y el que todavía padecemos durante el presente año, impulse los cambio necesarios, que han sido objeto de debate en la Comisión del Congreso de los Diputados que se ha ocupado de analizar los diferentes desafíos evidenciados por la pandemia, y que tendrá continuidad en la Comisión Mixta Congreso-Senado para concretar las actuaciones a implementar por parte de las diferentes administraciones.

“Esta experiencia debería servir para corregir la situación de precariedad, de bajas retribuciones y de carencia de medios con las que muchas mujeres desarrollan su valiosísimo trabajo en la sanidad española”

ELVIRA VELASCO MORILLO

Portavoz de Sanidad por el PP en el Congreso

Quien nos diría a los españoles que conviviríamos con el virus de la COVID-19 más de un año. Un año desde que se anunciara el Estado de Alarma y el confinamiento domiciliario obligatorio para afrontar la epidemia de un virus desconocido y del que apenas llevábamos oyendo unas pocas semanas. China nos parecía demasiado lejos.

Desde la Comisión de Sanidad del Congreso de los Diputados hacíamos seguimiento todas las semanas de cómo iba evolucionando el virus en una situación que no tenía precedentes en España, en Europa y en el Mundo.

Los hospitales se desbordaban y la falta de material de protección hizo que los sanitarios españoles sufrieran la mayor tasa mundial de infecciones. En estas fechas contamos con 130.000 sanitarios contagiados y más de 120 han perdido la vida como consecuencia de la COVID-19.

Pero además se vivieron auténticos infiernos cuando entraba el virus en residencias, en los hospitales faltaban camas de UCI o respiradores que pudieran salvar la vida a los españoles que enfermaban.

Esta situación vivida hasta junio, coincidiendo con la primera ola, nos llevó a crear una Comisión de Reconstrucción Social y Económica para definir junto a expertos una hoja de ruta y poder fortalecer el Sistema Nacional de Salud. Fundamentalmente la Salud Pública y la Vigilancia Epidemiológica que claramente fallaron al principio de la Pandemia, alcanzando un amplio consenso en su dictamen.

Seguimos en Pandemia, con más de 3,2 millones de casos confirmados y un 52,1% de los casos de COVID-19 son mujeres, según se han notificado a la RENAVE. Las mujeres han realizado un gran trabajo frente a la COVID-19, como el desarrollado por las profesionales sanitarias, maestras y todas aquellas que han luchado en primera línea.

Las mujeres y la sociedad española en su conjunto tenemos la esperanza puesta en la vacuna; es necesario que lleguen más vacunas a España para incrementar lo más rápido posible los niveles de vacunación y poder salir de esta crisis sanitaria que ha desencadenado una crisis social y económica donde las mujeres son las grandes perjudicadas.

"Es necesario que lleguen más vacunas a España para incrementar lo más rápido posible los niveles de vacunación y poder salir de esta crisis sanitaria que ha desencadenado una crisis social y económica donde las mujeres son las grandes perjudicadas"

ANA PASTOR

Vicepresidenta segunda del Congreso de los Diputados de España

La pandemia de COVID-19 ha hecho patente el decisivo papel de la mujer en el ámbito sanitario. Hace muchísimo tiempo que la salud pública no podría entenderse sin la participación femenina, aunque semejante realidad no haya gozado del debido reconocimiento. En su tesis doctoral *De la necesidad de encaminar por una nueva senda la educación higiénico-moral de la mujer*, nuestra primera médica, Dolores Aleu, escribía en 1883: "Se proyecta abrir un hospital, reina una epidemia mortífera (…) y todos se afanan en procurarse personal femenino para cuidar a los enfermos y a los heridos. Valerosas mujeres, desafiando miasmas (…), prestan, ya a los contagiados, ya a los heridos, los auxilios más cariñosos, delicados e inteligentes. ¿Por qué, a la que tiene corazón y arte para prodigar tan estimables consuelos, se la habría de privar de la instrucción científica que debe acrecentar el valor de sus servicios?"

Hoy, con el camino abierto por nombres como Margarita Salas, María Blasco o Mara Dierssen, España es el tercer país de la Unión Europea con más científicas y el quinto con más paridad entre hombres y mujeres dedicados a la ciencia. El 75,3% de nuestro empleo sanitario está ocupado por mujeres, lo que explica que –según datos del Instituto de Salud Carlos III–, hasta comienzos de marzo, el personal sanitario y sociosanitario contagiado durante la pandemia alcanzaba casi las 60.000 mujeres, más del triple que sus homólogos masculinos. Además, el COVID-19 ha dificultado la conciliación para las mujeres que trabajan en sanidad, sometiéndolas a una enorme presión psicológica y emocional.

¿Gozan hoy, pues, nuestras sanitarias del reconocimiento que merecen? Lamentablemente, hay brechas que cerrar, prejuicios que derribar, techos de cristal que romper. En la carrera de Medicina, el 70% de las estudiantes son mujeres, pero solo el 20% llega a ser jefa. Muy pocas dirigen equipos en laboratorios biomédicos, y existe la percepción de que la autoridad y credibilidad de científicas y médicas sufre mayores cuestionamientos que la de sus colegas hombres.

El pleno reconocimiento de la mujer en la ciencia constituye un ámbito irrenunciable en nuestra lucha por la igualdad, que es una más de las tareas más para avanzar hacia una sociedad mejor. Siempre he creído que la política está para facilitar tales avances y por ello me honra trabajar en el servicio público. Un trabajo que, por cierto –e independientemente del área en la que se me haya requerido–, he asumido siempre desde lo que soy, lo que seré toda mi vida y lo que este Cuaderno Violeta quiere visibilizar y defender: mujer, sanitaria, e irreductible entusiasta de los derechos individuales, sociales y políticos que ampara nuestra Constitución.

"¿Gozan hoy, pues, nuestras sanitarias del reconocimiento que merecen? Lamentablemente hay brechas que cerrar, prejuicios que derribar, techos de cristal que romper"

DOLORS MONTSERRAT

Portavoz del PP en el Parlamento Europeo

Nacer mujer es lo más maravilloso que te puede suceder en la vida. Y hoy nos reivindicamos como parte fundamental de una sociedad que ha dejado atrás los tiempos en que una sola mitad decidía por todos. Hemos alcanzado muchas cosas, impensables hace 100 años, pero no es suficiente, hay mucho trabajo por delante.

La educación, las políticas de conciliación y la lucha desde todas las administraciones para poner los medios necesarios al alcance de las mujeres que a diario sufren violencia física o psicológica, vejaciones y abusos, son imprescindibles para cambiar hábitos y prácticas que aún a día de hoy impiden la igualdad real de mujeres y hombres.

Esta lucha nos compete a todos como sociedad y quien no entienda esto no habrá aprendido nada de los siglos de historia en los que unos pocos decidían por todos. Por eso reivindico el pacto, el acuerdo y el diálogo. Lo hago a través de estas palabras, pero también lo demuestro con hechos, como el Pacto contra la Violencia de Género que impulsé siendo Ministra de Igualdad.

Hoy un pacto por la violencia de género parece imposible. La lucha de las mujeres se ha tornado en arma política y se insulta a quien piensa diferente, se etiqueta y se menosprecia a las mujeres en función de cómo entiende la defensa de nuestros derechos. Y lo que debiera ser un camino compartido se ha convertido en una diana para señalar enemigas. Hay tantos tipos de mujeres como mujeres hay en la tierra. No tenemos una sola voz, ni un pensamiento único.

Somos mujeres altas, bajas, fuertes, delgadas, rubias, morenas, extrovertidas, tímidas, trabajadoras, tenaces, perfeccionistas, religiosas, ateas, de izquierdas o de derechas o agnósticas, ¡qué más da! No todas somos iguales, pero sí nos queremos libres, sin miedo, respetadas y valoradas. Ese es el camino, no el del enfrentamiento.

Por eso, quiero hacer un llamamiento alto y claro a la sociedad para trabajar juntos, sin importar género, raza, religión o ideología. Trabajemos por todas las mujeres para que ni una sola viva con miedo, trabajemos para que todas las mujeres puedan llegar donde se lo propongan. Trabajemos por las mujeres que están por venir, para que se encuentren una sociedad más libre, justa e igualitaria en la que, por ejemplo, el 8M no sea un día de reivindicación, sino de celebración y memoria porque la meta está conquistada.

"Esta lucha nos compete a todos como sociedad y quien no entienda esto no habrá aprendido nada de los siglos de historia en los que unos pocos decidían por todos"

IRATXE GARCÍA

Presidenta del Grupo de Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo

Ha pasado un año desde que empezamos a aplaudir desde las ventanas en el confinamiento de nuestros hogares. Esos aplausos iban destinados a las personas que trabajaban en la Sanidad, desde médicos y asistentes de atención primaria, al personal de enfermería y también de limpieza. La mayoría eran y son mujeres, muchas con contratos precarios y difíciles condiciones laborales. Es de justicia mejorar su situación y superar unas estructuras que perpetúan un concepto sexista de los cuidados.

De los 14,7 millones de personas que trabajan en la Sanidad en la Unión Europea -una cifra que representa en torno al 7% del empleo total- el 78% son mujeres.

Con la pandemia hemos comprobado que, sin el trabajo de tantas mujeres, la sociedad se para. La tarea de cuidados ha recaído tradicionalmente en la mujer, y ésta situación se perpetúa tanto en el contexto laboral como en el familiar.

Un reciente estudio de la UE muestra que, de todos los contratos a tiempo parcial en Europa, el 73,8% corresponden a mujeres. Sin una política clara de desarrollo profesional flexible, son ellas quienes sacrifican la carrera para dedicarse a la familia.

Es preciso incentivar a niñas y jóvenes a que superen estereotipos y barreras, a que se lancen a la investigación y a la ciencia, porque tienen las mismas capacidades que sus compañeros varones y porque necesitamos su talento. En esta situación hemos visto que las mujeres están a la vanguardia en el desarrollo de las vacunas contra la COVID-19, como la bioquímica húngara Katalin Karikó, cuyos hallazgos han facilitado el desarrollo de vacunas de ARN mensajero.

Desde el Parlamento Europeo trabajamos para incluir la dimensión de género en todas las políticas. En esta línea, la presidencia portuguesa de la UE se ha comprometido a dar impulso feminista al Pilar Europeo de Derechos Sociales, que establece como objetivo político la igualdad en derechos y oportunidades.

Asimismo, una línea que establece el Fondo de Resiliencia y Recuperación para salir de la crisis de la COVID, es la dimensión de género, para evitar que esta pandemia haga más grandes las desigualdades y cause aún más precariedad entre las mujeres. El objetivo es lo contrario: convertir el Fondo de Recuperación en una oportunidad para sentar las bases de un mercado laboral más justo e igualitario.

"Con la pandemia hemos comprobado que, sin el trabajo de tantas mujeres, la sociedad se para. Los cuidados han recaído tradicionalmente en la mujer, y esto se perpetúa en el contexto laboral y familiar"

GACETA MÉDICA
marie claire

ANA PRIETO NIETO

Portavoz de Sanidad por el PSOE en el Congreso

En la lucha contra la COVID-19 desempeñan un papel fundamental científicas como la húngara Katalin Karikó, cuya investigación basada en el ARNm puede ser fundamental para salir de esta pandemia.

La historia está llena de sanitarias claves en el avance de la ciencia, que luchan y lucharon contra grandes dificultades para desarrollar su profesión. Todas tienen un común denominador: el esfuerzo titánico que abrió caminos que intentan (intentamos) seguir muchas otras. Referentes como la médica y genetista Jimena Fernández de la Vega, la neuróloga Sonia Villapol o la enfermera Isabel Zendal que participó en la Expedición Balmis arriesgando su vida en el cuidado de los niños portadores del virus de la viruela; Manuela Barreiro, primera licenciada en farmacia en la USC; también mujeres anónimas como María Prieto, mi tía abuela, a la que ni a ella ni a sus compañeras se le permitía acudir solas a sus clases en la Facultad de Farmacia en Granada.

La sanidad es hoy el segundo sector en el que más mujeres trabajan del total de las ocupadas en España; las profesiones sanitarias están muy marcadas por la presencia de mujeres. A pesar de esa presencia mayoritaria y de que se trata de un sector feminizado, se mantienen desigualdades tanto salariales como en las trayectorias profesionales, y muy destacadamente en los puestos directivos.

Para lograr cambios reales en la sociedad quedan, sí, muchas batallas por librar en el camino al impulso del talento femenino en los puestos de decisión. Pero en España, en el mundo, hay cada día más mujeres valientes y libres que pelean con fuerza por sus derechos, por nuestros derechos, y por los de nuestras pequeñas futuras sanitarias.

En la conquista de los derechos de las mujeres, todo hubo que pelearlo; en ello está mi partido, el PSOE. Seguiremos luchando compañeras, nosotras levantamos la bandera feminista también en la sanidad.

“Para lograr cambios reales en la sociedad quedan muchas batallas por librar en el camino al impulso del talento femenino en los puestos de decisión”

MÓNICA GARCÍA

Diputada en la Asamblea de Madrid por Más Madrid y candidata a la Presidencia de la Comunidad de Madrid *

La participación de las mujeres en la vida pública es una realidad desde hace tiempo. Sin embargo, todavía existen numerosas barreras que nos impiden llegar a los espacios de decisión del más alto nivel, ya sea en la política, como también en el mundo empresarial y profesional. ¿Qué es lo que hace que las mujeres estemos menos representadas en estos espacios de toma de decisiones? Si en nuestro país ya hay un porcentaje de mujeres universitarias y preparadas mayor que el de hombres, ¿qué es lo que todavía está fallando?

Cuando Virginia Wolf afirma, en su libro *Una habitación propia,* que una mujer debía tener algo de dinero y un cuarto propio para poder crear, estaba señalando un problema fundamental de nuestro tiempo: la diferencia en los usos del tiempo que todavía persiste entre hombres y mujeres. Si las mujeres nos dedicamos a las tareas de cuidados en mayor medida que los hombres, no tenemos tiempo de pensar en otras cosas. Y si además de cuidar decidimos dedicarnos a nuestra carrera profesional, nos convertimos en súper mujeres que intentan llegar a todo sin descuidar ninguna de estas esferas. Esta idea es un arma de doble filo: claro que somos capaces de todo, pero a costa de dejar de cuidarnos a nosotras mismas. Por eso aspiramos a que el reparto de las tareas de cuidados, necesarias para toda la sociedad, se dé en condiciones más justas entre mujeres y hombres.

Otro aspecto fundamental es que necesitamos poder ser nosotras mismas en libertad, ya sea ser madres, o profesionales, o políticas, o para estar en las altas esferas de poder y decisión empresarial. Para ello, necesitamos ejemplos en los que vernos reflejadas, que se salgan de los estereotipos, que están ya muy manidos y nos expulsan a los márgenes.

Porque hay muchas formas de ser madre, y también de ser profesional, y no tienen porqué ser realidades excluyentes. Deberíamos enfocar los esfuerzos en conseguir quetodas esas formas de ser mujer en la vida pública sean realidades visibles, perfectamente asumibles, conciliables con nuestras vidas y valoradas positivamente por la sociedad. Y que las niñas de hoy vean que las mujeres podemos llegar a ser lo que nos propongamos, sin culpas y sin miedos. Así el día de mañana podrán reflejarse en nosotras para seguir avanzando.

"¿Qué es lo que hace que las mujeres estemos menos representadas en estos espacios de toma de decisiones? Si en nuestro país ya hay un porcentaje de mujeres universitarias y preparadas mayor que el de hombres, ¿qué es lo que todavía está fallando?"

*"El 10 de marzo de 2021 se publicó en el BOE la convocatoria de elecciones a la Asamblea de Madrid".

ANA GARCÍA

Diputada en la Comisión de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Asamblea de Madrid del Grupo Ciudadanos*

Las políticas de conciliación y corresponsabilidad llevan siendo demandadas por la sociedad desde hace mucho tiempo, si bien es cierto que la pandemia que sufrimos en la actualidad ha agravado su necesidad y ha dejado aún más patentes las dificultades con las que se encuentran familias y ciudadanos para conciliar.

Y es que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un derecho que tenemos mujeres y hombres, tanto si somos padres y madres como si no, para articular la actividad laboral, las responsabilidades doméstico-familiares y también el desarrollo de otras facetas de nuestras vidas.

Precisamente por tratarse de una prioridad, desde las Consejerías de Economía y Empleo y Políticas Sociales, ambas de Ciudadanos, elaboramos un Plan de Corresponsabilidad, donde se incluyen medidas como un complemento salarial para quienes reduzcan sus jornadas laborales con el fin de cuidar de los hijos o personas dependientes a cargo.

Otras medidas a destacar del Plan son los incentivos a la contratación de los empleados del hogar, o el fomento de la contratación de cuidadores por los Ayuntamientos.

De esta forma, ni hombres ni mujeres tendrán que reducir sus jornadas o perder sus puestos de trabajo para cuidar de sus hijos, sino todo lo contrario, crearemos empleo y evitaremos la economía sumergida.

Para Ciudadanos la corresponsabilidad debe ser parte de nuestra cultura.

Pero no como una imposición a las empresas, sino como lo que es, una serie de medidas que conllevan ventajas no sólo para los trabajadores sino también para las empresas, ya que mejora la satisfacción de la plantilla, aumenta la productividad y consigue reducir el absentismo y el estrés.

Sin embargo, tras la convocatoria de elecciones autonómicas puede que estas medidas ya no vean la luz.

> "La conciliación es un derecho tanto si somos padres y madres como si no, para articular la actividad laboral, las responsabilidades doméstico-familiares y el desarrollo de otras facetas de nuestras vidas"

*"El 10 de marzo de 2021 se publicó en el BOE la convocatoria de elecciones a la Asamblea de Madrid".

ESTHER RUÍZ

Diputada de Ciudadanos Madrid y secretaria tercera de la Asamblea de Madrid *

Recuerdo una escena de infancia en la que una niña mostraba una actitud dispositiva u organizativa y algún adulto la amonestaba con una expresión del tipo "¡qué mandona eres!". Se le hacía notar sin dureza, incluso con una sonrisa, pero el caso es que se le hacía notar lo que -pienso- era una actitud mucho más inapropiada a ojos del adulto que verdaderamente excesiva.

La escena se repetía alguna que otra vez. Cambiaba el contexto, cambiaban los protagonistas, pero la apercibida siempre era una niña. Los niños varones nunca ostentaban demasiado su autoridad. A ellos no se los veía mandones.

Entre las diferencias de género que aún existen en el ámbito profesional, una de las más notables es la que se produce en los puestos de decisión. Nadie cuestiona ya que mujeres y hombres estamos igual de capacitados para elegir, para organizar, para dirigir, para ordenar. Y, sin embargo, algo falla. Según Eurostat, en 2019 solo uno de cada tres puestos directivos en los países de la UE lo ocupaba una mujer. Según datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género que recoge el Instituto Nacional de Estadística, el año pasado las mujeres suponían apenas un 28% de los cargos en consejos de administración de las empresas del IBEX-35. Verbigracia.

Desde junio de 2019 soy miembro de Mesa en la Asamblea de Madrid. Formar parte del órgano que rige la institución madrileña por antonomasia significa para mí un gran honor, al que intento corresponder con una gran entrega. Promover la igualdad de género lo considero una obligación inherente a mi cargo de representante público. Pero como mujer en un puesto de decisión siento que entre mis responsabilidades tengo, además, la de impulsarla en este ámbito desde mi propio ejemplo. Con esa intención trabajo a diario.

"Nadie cuestiona ya que mujeres y hombres estamos igual de capacitados para elegir, para organizar, para dirigir, para ordenar. Y, sin embargo, algo falla"

*"El 10 de marzo de 2021 se publicó en el BOE la convocatoria de elecciones a la Asamblea de Madrid".

NOELIA LÓPEZ

Diputada por Ciudadanos en la Asamblea de Madrid *

Todavía existen barreras que impiden alcanzar la plena igualdad laboral y familiar. Un ámbito en donde estas diferencias siguen siendo patentes es en la carrera científica. Para erradicar estos obstáculos y poner remedio, lo primero es contar con un diagnóstico detallado.

Si empezamos por la etapa formativa, en las ramas no existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres. Según el informe *Científicas en Cifras 2021* del Ministerio de Ciencia e Innovación, la presencia de ambos géneros entre los estudiantes universitarios de ciencias es equilibrada. Sin embargo, el porcentaje cambia en ciencias de la salud, donde son mayoritariamente mujeres, en torno a un 70%, y en ramas técnicas, como ingeniería y arquitectura, donde son los hombres los que representan el 75% de los alumnos.

Quiero centrarme en la carrera investigadora, y es que, a pesar de que parece haberse conseguido la paridad en la etapa formativa, la igualdad está lejos de trasladarse a la carrera profesional. De hecho, la presencia de mujeres disminuye abruptamente con el llamado efecto tijera. Solo un 25% de catedráticos y profesores de investigación en universidades y organismos públicos de investigación son mujeres. ¿A qué obstáculos adicionales tenemos que hacer frente las mujeres? Posiblemente la respuesta no obedezca a un solo factor, pero si hay un motivo disruptivo es la dificultad de la conciliación y, en concreto, la maternidad.

Las soluciones pasan por una plena corresponsabilidad familiar, igualando permisos de maternidad y paternidad de una forma efectiva, y haciendo que los contratos previos a las categorías de mayor responsabilidad tengan mayor duración. Además, las universidades y organismos de investigación deben contar con programas específicos que ayuden a las investigadoras a planear sus estrategias laborales a largo plazo. Estos planes de mentorización y acompañamiento dotarían a las científicas jóvenes con herramientas para afrontar y esquivar los obstáculos adicionales que encontramos las mujeres en la dura carrera investigadora.

Hemos avanzado mucho, pero no nos podemos conformar. No podemos admitir que hombres y mujeres no cuenten con las mismas oportunidades, ni correr el riesgo de que el feminismo se fragmente y polarice. Perseguir la igualdad efectiva y real no sólo debe ser una reivindicación femenina, sino también de hombres, de toda la sociedad. Como país, no podemos permitirnos no contar con el talento de la mitad de la población. Solo juntos, derribando estereotipos, seremos más fuertes.

"¿A qué obstáculos adicionales tenemos que hacer frente las mujeres en la carrera investigadora? Posiblemente la respuesta no obedezca a un solo factor, pero si hay un motivo disruptivo por excelencia es la dificultad de la conciliación"

*"El 10 de marzo de 2021 se publicó en el BOE la convocatoria de elecciones a la Asamblea de Madrid".

PREMIOS FUNDAMED & WECARE-U

PREMIO FUNDAMED AL IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO: UNA OPORTUNIDAD PARA RECONOCER Y VISIBILIZAR LAS BUENAS PRÁCTICAS DE LAS COMPAÑÍAS

POR SEGUNDO AÑO CONSECUTIVO, LOS PREMIOS FUNDAMED ENTREGARON UN GALARDÓN A LA COMPAÑÍA QUE HA REALIZADO UN MEJOR TRABAJO PARA IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO EN SUS FILAS. UN PREMIO DE Y PARA MUJERES. Y ES QUE, UN JURADO FORMADO POR MIEMBROS DE MUJERES DELA SANIDAD SE ENCARGÓ DE VALORAR LASCANDIDATURAS PRESENTADAS Y EMITIR LAS VOTACIONES.

JURADO 2020

Representantes de la sanidad, ciencia, política y compañías valoraron las candidaturas presentadas

No contar con el talento de las mujeres en una compañía, supone desaprovechar la mitad del talento de la sociedad. Bajo esta premisa, son muchas las compañías de la industria farmacéutica e instituciones que hace ya años comenzaron a poner en marcha planes y medidas que garantizaran que la mujer tenía la representación que le corresponde en el ámbito empresarial.

Precisamente, por este motivo, desde la organización de los Premios Fundamed & Wecare-U se consideró que las propias participantes de Mujeres de la Sanidad serían las perfectas representantes para decidir qué corporación había realizado un mayor esfuerzo en la materia durante el último año.

Teniendo en cuenta el potencial del sector, y los buenos datos tanto en representatividad del talento femenino como en prácticas que favorezcan la igualdad dentro de la empresa, este premio fue también una oportunidad para poner en valor este activo y ver cómo extrapolarlo a otros sectores donde la brecha de género es mayor.

Atendiendo a todos estos aspectos, tanto las representantes de las compañías que conforman el proyecto como otras mujeres líderes en sanidad e investigación, fueron las encargadas de valorar una por una las candidaturas y decidir así cuál se hacía con el segundo premio Fundamed al Impulso del Talento Femenino.

Este premio fue también una oportunidad para poner en valor el esfuerzo que hacen las compañías por impulsar el talento femenino y extrapolarlo a otros sectores donde la brecha de género es mayor

PARTICIPANTES DE LA INICIATIVA

Rosa Menéndez
CSIC

Raquel Yoti
ISCIII

Carmen Montón
Organización de Estados Americanos

Ana Lluch
Incliva

Pilar Garrido
Women For Oncology

Bárbara Fernández
Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid

Natacha Bolaños
Lymphoma Coalition Europe

Ana Argelich
MSD

Margarita López-Acosta
Sanofi

Fina Lladós
Amgen

Cristina Henriquez de Luna
GSK

Marta Moreno
Novartis

Mar Fábregas
Stada

Stefanie Granado
Takeda

María Río
Gilead

Concha Serrano
Pfizer

Menchu Lavid
BMS

Olga Fidalgo
Ferrer

Riqui Villarroel
Janssen

Rosa Moreno
Grünenthal

Ana Mutis
AstraZeneca

Aurora Berra
Ipsen

Asunción Somoza
Astellas

Carmen Basolas
Chiesi

Mercedes Benitez del Castillo
Rovi

Beatriz Osuna
Coca-Cola

Denise Quintiliano
Boehringer Ingelheim

Ruth Vera
Hospital de Navarra

Iria Miguèns
SEMES (Emergencias y Urgencias)

GANADORA Y FINALISTAS

De entre todas las candidaturas recibidas, cuatro fueron las que obtuvieron más respaldo para optar a este galardón. En cada candidatura se valoraron unos parámetros objetivables, como la representación femenina tanto en la empresa en general como en puestos de responsabilidad o las medidas destinadas a favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial.

Ganadora:
SANOFI

En esta edición de los Premios Fundamed, la compañía Sanofi fue la que se alzó con el Premio al Impulso del Talento Femenino. La compañía liderada por Margarita López-Acosta cumplía todos los criterios establecidos para poder optar al premio.

Asimismo, en su candidatura destacaban que Sanofi está certificada en diferentes países y regiones por su desarrollo del liderazgo, compromiso de los empleados, condiciones de trabajo o diversidad. En concreto, en Sanofi España el 51% de la plantilla está compuesta por mujeres, siendo más de la mitad de nuevas incorporaciones en los últimos cinco años también de mujeres. Sanofi cuenta con medidas de conciliación, fomentando la flexibilidad horaria o el teletrabajo para que cada empleado adapte su tiempo de trabajo a su situación personal.

La empresa cuenta con un plan de igualdad que contiene varias políticas destinadas a fomentarla, como procesos de selección igualitarios en los que se valoran exclusivamente las cualidades profesionales de los candidatos, políticas retributivas equivalentes, medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los empleados (programa EQUILIBRA), protocolo de actuación para dar cauce a denuncias por acoso y discriminación, campañas internas de sensibilización de los principios en materia de igualdad, y una Comisión de Igualdad que vela por el compromiso de todas las políticas implantadas, y acepta sugerencias al respecto.

Por otra parte, impulsan planes de mentoring para impulsar el desarrollo femenino, realizan acciones de sensibilidad y reconocimiento de la igualdad, fomentando el impulso del talento 'sin etiquetas'.

Sanofi está certificada en diferentes países y regiones por su desarrollo de liderazgo, compromiso de los empleados, condiciones de trabajo o diversidad.

Candidatura

1 Al menos la mitad de representación del Comité directivo es femenina

En Sanofi, el 51% del total de la plantilla está formado por mujeres. A este respecto también destaca que más de la mitad de las nuevas incorporaciones que se han realizado en los últimos años corresponden a mujeres.

2 La primera ejecutiva de la compañía es mujer

Margarita López Acosta es directora general de Sanofi España desde el año 2016. Antes, había ocupado diversos puestos de responsabilidad dentro de la misma compañía.

3 Planes locales

Con el objetivo de impulsar el talento femenino dentro de la compañía, desde Sanofi, a nivel regional tienen en marcha el Programa de Diversidad e Integración *EQUILIBRA*. Además, el equipo directivo y gerentes participan en la formación *Challenge your Bias.*

4 Proyectos internacionales

Además de los proyectos específicos en nuestro país, a nivel global, Sanofi está adscrito al Programa Europeo de Mentoring para mujeres EU Gender Balance Mentoring Program.

5 Distintivos y reconocimientos

Sanofi ha formado parte del Global Top Employer en diversas ocasiones; además, logró el reconocimiento como Mejor programa de liderazgo global en los Premios 2018 HR.com Leadershix Excellence and Development (LEAD).

SANOFI

Juntos y fuertes

Margarita López Acosta, directora general de la compañía en España, se mostró agradecida por este premio. "Como líder de este equipo y como mujer me siento muy feliz de haber alcanzado este reconocimiento", ha afirmado. Aprovechó su intervención para "poner en valor el esfuerzo que durante años se ha llevado a cabo en Sanofi para desarrollar el talento femenino".

El camino para conseguirlo ha sido largo. "Han sido muchas políticas, medidas, esfuerzos y compromisos que nos han llevado a desarrollar la diversidad, y el balance de género en toda su amplitud", precisó. "La receta es sencilla: generar el entorno para que cada una de las personas que trabajamos en Sanofi podamos desarrollarnos independientemente de nuestras circunstancias personales o nuestro género; para ello, aplicamos políticas de desarrollo flexibles y relacionadas con las necesidades de cada uno de los individuos", detalló.

"No es un tema únicamente de mujeres; hombres y mujeres trabajamos y jugamos un papel relevante. Juntos, somos más fuertes", concluyó López Acosta.

MARGARITA LÓPEZ ACOSTA

Directora general de Sanofi España

SALUD en mayúsculas. Una sociedad que fomente el desarrollo personal y profesional de sus ciudadanos sin discriminación de género es una sociedad robustamente sana, y podrá ejercer un liderazgo social y económico en cualquier ámbito.

Las mujeres, y sin duda también los hombres, que ejercemos un rol de liderazgo tenemos una responsabilidad. Debemos ser capaces de guiar a las nuevas generaciones para que sorteen las trabas que nos encontramos nosotras a la hora de crecer en nuestra carrera profesional. Debemos igualmente tener un rol activo en asegurar que, además de eso, somos capaces de allanarles el camino, eliminando aquellas barreras que frenen su crecimiento. Barreras de todo tipo (social, cultural, personales…) pero, en definitiva, barreras.

Podríamos decir que el sector sanitario es, en general, un sector 'sano' en cuanto al desarrollo del talento y el liderazgo de mujeres. Como ejemplo, empresas como Sanofi, que llevamos años siendo propositivos: hemos trabajado para romper cualquier barrera por cuestión de género al tiempo que ayudamos a nuestras colaboradoras a desarrollarse y crecer allí donde pueden aportar más valor, sin límites, logrando que todos los indicadores que manejamos nos sitúen como compañía de referencia en este ámbito.

No nos conformamos. Eso debe quedar claro. Nuestro esfuerzo es también una responsabilidad. Debemos asumir un rol activo en ayudar, educar y aportar valor social compartiendo nuestra historia de éxito y garantizando que, allí donde podamos, fomentemos la igualdad de oportunidades, venzamos a cualquier tipo de discriminación y aseguremos que cualquier persona pueda desarrollarse personal y profesionalmente por sus méritos y conocimiento, simplemente eso.

Como líder en Sanofi, quiero transmitir un mensaje de compromiso y esperanza. Es evidente que estamos mejorando como país y como sociedad, pero mientras sigan existiendo limitaciones o barreras, por pequeñas que sean, vamos a trabajar por derrumbarlas. Nos jugamos el futuro de nuestro país. Como he dicho antes, una sociedad que fomenta el desarrollo femenino y luche por la igualdad de género es una sociedad fuerte, sana y de futuro.

"Una sociedad que fomente el desarrollo personal y profesional de sus ciudadanos sin discriminación de género es una sociedad robustamente sana, y podrá ejercer un liderazgo social y económico en cualquier ámbito"

FINALISTAS 2020

ADEMÁS DE LA COMPAÑÍA GANADORA, TRES CORPORACIONES OBTUVIERON UN AMPLIO RECONOCIMIENTO DEL JURADO POR LOS ESFUERZOS REALIZADOS

Finalista

MSD

MSD fue otra de las candidaturas que mayor respaldo consiguió en esta edición de los Premios Fundamed. Esta era la primera edición en la que la compañía contaba con una mujer que liderase el proyecto en España, Ana Argelich, lo que es también reflejo de la apuesta por el impulso del talento femenino que realiza la organización en su día a día.

Este esfuerzo lo reflejan las cifras. Según los últimos datos de Diversidad e Igualdad de MSD en España (enero de 2019), existían un total de 1.390 personas empleadas, de las cuales un 64% son mujeres y un 36% son hombres. Además, el Comité de Dirección lo conforman un 50% de mujeres y un 50% hombres y las posiciones gerenciales están desempeñadas por un 55% de mujeres y un 45% hombres.

Más allá de los datos, la empresa lleva a cabo diversos programas de mentoring y networking de cara a favorecer el desarrollo del liderazgo femenino. Todas estas acciones le han llevado a obtener reconocimientos tales como el Distintivo de Igualdad en Empresa (DIE) en 2012, otorgado por el Ministerio de Sanidad, y renovado en 2018. Asimismo, la compañía ha renovado en 2021 el certificado Top Employer, recibido por primera vez en 2016, y fue distinguida en 2019 una vez más como Empresa Familiarmente Responsable (EFR), sello promovido por la Fundación Másfamilia y apoyado por el Ministerio de Sanidad, que reconoce el compromiso a largo plazo con la conciliación laboral y la igualdad.

La empresa lleva a cabo programas de mentoring y networking para favorecer el liderazgo femenino. Estas acciones le han llevado a obtener reconocimientos tales como el Distintivo de Igualdad en Empresa (DIE) otorgado por el Ministerio de Sanidad.

Valoración de la candidatura

1. Primera ejecutiva en España es mujer
2. El 50% o más del Comité de Dirección está formado por mujeres
3. Planes locales
   Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino en MSD en España
4. Proyectos internacionales
   Women in Leadership: desarrollo de habilidades para mujeres directivas
5. Distintivos y reconocimientos
   Programa Internacional Women in Leadership: desarrollo de habilidades para mujeres directivas

Finalista

AMGEN

Fina Lladós es directora general de Amgen desde 2017 y miembro del comité de dirección en España desde junio de 2009 y reconocida con el premio AQ Award en diciembre de 2019 como mejor Directora General de España, premio en el que participan empresas de distintos sectores. El comité de dirección de Amgen cuenta con mayoría femenina; en concreto, un 55%.

Su compromiso por el talento femenino también es firme; de hecho, entre los meses de julio de 2019 y 2020 el 64% de las promociones internas realizadas han sido de mujeres. Otro de los puntos en el que Amgen tiene puesto el foco es la conciliación, principalmente a través programa FlexAbility con diversas opciones de flexibilidad horaria.

También, desde 2017 incorporaron el Plan de Igualdad que pretende garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades; promover medidas de conciliación; fomentar el respeto y la gestión de la diversidad personal como valor de Amgen; y formar y sensibilizar al personal sobre la importancia de la igualdad y la conciliación. Por otra parte, cuentan con iniciativas europeas para el desarrollo del talento femenino como Amgen Balance Network y Amgen Women's innovative Network. En esta línea, también disponen del programa local Amgen Transferciencia, iniciado en 2019 que pretende mejorar el aprendizaje de las ciencias y fomentar las vocaciones científicas en secundaria, especialmente entre el alumnado femenino sobre el que diversos estudios han mostrado poca predilección por las materias STEM.

En 2017 incorporaron el Plan de Igualdad que pretende garantizar la igualdad de trato y oportunidades; promover medidas de conciliación; fomentar el respeto y la gestión de la diversidad personal

Valoración de la candidatura

1 **Primera ejecutiva en España es mujer**

2 **50% o más del Comité de Dirección está formado por mujeres**

3 **Planes locales**
Programa *FlexAbility*; Amgen TransferCiencia

4 **Proyectos internacionales**
Amgen Women's Innovative Network; Amgen Balance Network

Finalista

TAKEDA

En Takeda, un 60% de la plantilla está formada por mujeres, frente al 52% que encontramos de media en el sector farmacéutico. También destaca que el Comité de Dirección cuenta con un 56% de presencia femenina, cifra con la cual vuelve a destacar sobre el sector, que de media tiene un 41% de mujeres en puestos directivos.

Una de las iniciativas que destaca dentro de la compañía es que cuenta con un comité de talento que se encarga de identificar el potencial de los trabajadores. En este sentido, existen planes de desarrollo basados en Quality Conversations, una filosofía que cree en el diálogo constante con los empleados, independientemente de su género, para el desarrollo y crecimiento de cada uno de ellos. También los datos respaldan el trabajo de Takeda, donde las vacantes son públicas y accesibles internamente a todos; con ello han logrado que la promoción de categoría repercutiese de forma paritaria a mujeres (55%) y hombres (45%) en 2019.

También hay diferentes programas para fomentar la conciliación, ofreciendo medidas que se adapten a las circunstancias de vida de los empleados, como el programa *Take your Choice*, que ofrece planes de retribución flexible, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones o ayuda al transporte. También existe el programa de empoderamiento femenino a través del mentoring, *EmpowerHer*, y un Plan de Igualdad, que plantea acciones de sensibilización, comunicación y compromiso de la Dirección con un entorno de igualdad y diversidad, basado en principios como la igualdad de oportunidades, la diversidad y la no discriminación.

Además de las medidas de conciliación, cuentan con el programa 'EmpowerHer', y un Plan de Igualdad, que plantea acciones de sensibilización, comunicación y compromiso de la Dirección con un entorno de igualdad y diversidad

Valoración de la candidatura

1. **Primera ejecutiva en España es mujer**
2. **50% o más del Comité de Dirección está formado por mujeres**
3. **Planes locales**
   Plan de conciliación *Take your choice,* programa de mentoring *EmpowerHer,* evento de la la HBA el Día de la Mujer
4. **Proyectos internacionales**
   Participación en la campaña *Pledge for Parity*

CONTINUIDAD DEL PROYECTO

Con el fin de servir de incentivo a las compañías de la industria farmacéutica a seguir con estas buenas prácticas, y herramienta de visibilización de su trabajo, está previsto que el Premio al Impulso del Talento Femenino se mantenga en la edición 2021 de los Premios Fundamed.
Al igual que en años anteriores, se valorará que las empresas cuenten con una amplia representación femenina así como que impulsen medidas que favorezcan el desarrollo del talento independientemente de las características de las personas.
En los próximos meses se indicará en qué momento se abre la convocatoria, con tiempo suficiente para que cada compañía presente ante el jurado todas aquellas políticas, medidas, iniciativas o acciones que sigan contribuyendo a promover la igualdad de oportunidades en el sector.

MUJERES DE LA SANIDAD

ELLAS SON UN REFERENTE EN SUS DIVERSOS ÁMBITOS DE ACTIVIDAD. A TRAVÉS DE ESTAS MUJERES QUE OCUPAN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, HEMOS QUERIDO ABORDAR TEMAS COMO EL LIDERAZGO FEMENINO, LA CONCILIACIÓN, LA CORRESPONSABILIDAD Y EL IMPULSO AL TALENTO DE LA MUJER.

ROSA MENÉNDEZ

Presidenta del Consejo Superior de Investigaciones Científicas **(CSIC)**

El sector privado o empresarial y el público o de la administración comparten una inquietud común en cuanto al papel de liderazgo de la mujer. El techo de cristal existe y sitúa a la mujer en posición de inferioridad para alcanzar puestos de liderazgo en la toma de decisiones. Para combatirlo, la empresa española se ha sumado al Pacto Mundial de Naciones Unidas denominado Target Gender Equality (objetivo igualdad de género) y las cifras mostradas por la Red Española de este Pacto Mundial dan buena prueba del avance realizado. En el sector público, en el que he trabajado toda mi vida, se acaba de estrenar el III Plan para la Igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. Este Plan contempla 6 ejes de actuación con 68 medidas y objetivos desde la transformación organizativa hasta la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El año 2020 nos ha sacudido en múltiples aspectos. El teletrabajo simultaneado con la suspensión de la actividad en los centros educativos y acompañado del cuidado y supervisión de los niños, junto con la atención a personas dependientes o enfermas ha puesto de manifiesto la fragilidad de la situación de muchas mujeres en el ámbito familiar.

En el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), promovimos una plataforma de investigación multidisciplinar que aborda el problema de la COVID-19 cubriendo la práctica totalidad de sus diferentes aspectos; desde la virología hasta la transmisión del virus, pasando por el impacto social y económico. En esta plataforma, coordinada por Margarita del Val, se lanzaron 100 proyectos de investigación, de los cuales más de la mitad están liderados por mujeres. La mujer siempre ha jugado un papel importante en la ciencia, si bien su visibilidad y liderazgo no le han hecho justicia. Es evidente que se ha avanzado significativamente pero aún queda mucho camino por recorrer. Nos faltan referentes y nos sobran estereotipos, especialmente en las carreras STEM. Reivindico una mayor y mejor educación, libre de sesgos, que facilite la elección en completa libertad del lugar de cada mujer, de cada individuo, en el mundo. Educación por la equidad en la escuela, en la familia, en la sociedad, en los medios de comunicación y en el ámbito profesional. En definitiva, educación en equidad y diversidad en y para toda la sociedad.

"Nos faltan referentes y nos sobran estereotipos, especialmente en las carreras STEM. Reivindico una mayor y mejor educación, libre de sesgos, que facilite la elección en completa libertad del lugar de cada mujer, de cada individuo, en el mundo"

RAQUEL YOTTI

Directora del **Instituto de Salud Carlos III**

El progreso de la ciencia, al igual que la evolución de la sociedad, implica la necesidad de reconocer anomalías. A lo largo de la historia se ha demostrado que el principal motor de cambio es la identificación y el cuestionamiento de viejos paradigmas que atentan contra la razón, los valores y las necesidades de la sociedad. La desigualdad de la mujer en el espacio académico y científico es una de estas anomalías que desafía cualquier principio intelectual, ético e incluso productivo, y que, sin embargo, se resiste al cambio.

Por ello, frente a la indiferencia y al negacionismo creciente, es imprescindible continuar denunciando la escasa representación de mujeres en las posiciones de liderazgo científico y profundizar en sus causas. A lo largo de la última década los datos muestran un avance muy lento, o incluso difícil de percibir en algunas disciplinas científicas. Pero, además, a lo largo del último año, coincidiendo con la pandemia de SARS-CoV-2, las evidencias indican un retroceso preocupante. El análisis de las publicaciones científicas y de los proyectos de investigación financiados durante la pandemia y, en especial, durante el confinamiento, indica una reducción de la actividad científica de las mujeres en relación con la de los hombres, posiblemente vinculado a la desigualdad en la distribución de los roles en las familias. Por otra parte, en un momento en el que la ciencia ha recibido una atención social inédita, y a pesar de los esfuerzos de muchas instituciones para evitarlo, el trabajo de muchas mujeres científicas líderes en su campo ha sido invisibilizado.

Iniciando ya un duro proceso de reconstrucción, nos situamos en una encrucijada, en un momento crítico de la historia que posiblemente marcará el futuro de varias generaciones. Pero es también un momento de grandes oportunidades que saber aprovechar como sociedad. Por ello, entre las reformas que deben abordarse para la recuperación económica y social es indispensable incluir el despliegue de medidas orientadas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Porque una sociedad más justa, que incorpore todo su talento y reconozca la diversidad, será una sociedad también más fuerte y más resistente frente a la adversidad.

“Entre las reformas que deben abordarse para la recuperación es indispensable incluir el despliegue de medidas orientadas a la igualdad efectiva; una sociedad más justa, que incopore todo su talento y reconozca la diversidad, será una sociedad también más fuerte y más resistente frente a la adversidad”

PILAR GARRIDO

Presidenta de la Federación de Asociaciones Científico Médicas Españolas (FACME)

Más allá del dolor y sufrimiento por la pérdida de vidas humanas debido a la pandemia, la situación que estamos viviendo desde marzo del 2020 obliga a múltiples reflexiones.

Como médico no me cabe ninguna duda del primordial papel jugado por los profesionales sanitarios para intentar dar respuesta a una situación inusitada en un marco, nuestro sistema sanitario, considerado hasta entonces rígido y lento a la hora de plantear cambios. Como mujer, me parece increíble tener que reconocer que la pandemia ha aumentado la brecha de género como ponen de manifiesto diferentes artículos y editoriales.

Me duele aceptar lo frágiles que han sido algunos de los logros conseguidos en materia de igualdad. Por ejemplo, el número de hombres y mujeres invitados a formar parte de grupos de trabajo o comités asesores COVID en distintos campos ha sido muy desigual, a pesar de saber que el impacto de la pandemia podía ser mayor en mujeres. Otro ejemplo, el desigual reparto de tareas en los momentos de confinamiento, recayendo en las mujeres una gran parte de la atención y cuidado de los hijos o padres y las tareas de la casa. Por último, el desigual número de artículos enviados a publicar por varones y por mujeres en este último año, como han reconocido revistas científicas de prestigio. Lo más grave de todo esto serán las repercusiones a largo plazo y el riesgo de que la brecha de género aumente aún más, puesto que la diferente productividad académica dará lugar a diferencias en el curriculum vitae y con ello las oportunidades de obtener proyectos, plazas asistenciales o puestos académicos serán menores para las mujeres.

Todo esto me lleva a insistir una vez más en la importancia de contribuir a la difusión de los datos, en la necesidad de compromiso por parte de todos para minimizar el impacto de la pandemia y en la relevancia de potenciar el liderazgo de mujeres valiosas. No podemos ni debemos permitirnos prescindir de la mitad del talento en nuestro país, máxime cuando necesitamos a los mejores para salir de esta crisis social, económica y sanitaria.

"Lo más grave serán las repercusiones a largo plazo y que la brecha de género aumente, porque la diferente productividad académica conllevará diferencias en el curriculum; con ello las oportunidades de obtener proyectos, plazas o puestos serán menores para las mujeres"

MARÍA BLASCO

Directora del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO)

Decía Sheryl Sandberg en su libro autobiográfico *Lean In*, que solo cuando hubiese el mismo número de mujeres que hombres en las posiciones de toma de decisiones, y por lo tanto de poder, habría igualdad real. No hay que olvidar que estas posiciones suelen ser también las mejor remuneradas, y por lo tanto las que inducen más competición entre colegas por conseguirlas. Según el Foro Económico Mundial, la igualdad entre hombres y mujeres a nivel económico no ocurrirá hasta dentro de más de 200 años; es decir, nuestras hijas, nuestras nietas, las hijas de nuestras nietas, vivirán en un mundo donde no hay una igualdad real entre hombres y mujeres.

La ciencia ha identificado muchas causas de esta desigualdad, ninguna de ellas es debida a diferencias biológicas. Las causas de esta desigualdad tienen que ver con estereotipos de género generados durante miles de años para desfavorecer la ambición y el éxito profesional de las mujeres, con sesgos inconscientes que infravaloran las capacidades de las mujeres, con el hecho de que las mujeres seguimos siendo las que administramos los cuidados, a la falta de autoconfianza de las mujeres producida por la exclusión de puestos de responsabilidad y de poder durante siglos y a la falta de modelos femeninos en el poder, y, porque no decirlo, al hecho de que aún hay un patriarcado operante que no está dispuesto a ceder sus privilegios. Sin embargo, no hay que olvidar quizás el motivo más importante es que esta situación injusta para las mujeres se tolere y se perpetúe en nuestras sociedades y siga siendo aceptable tanto para hombres y mujeres. Son los hombres lo que han de dar un paso al lado para que las mujeres, sus parejas, sus compañeras, sus hijas, puedan compartir el poder con ellos.

Al igual que hace Sandberg en su autobiografía de género, voy a contar una anécdota personal que ilustra que aun estamos muy lejos de esa igualdad, especialmente en el mundo del "poder" económico. Hace poco recibí un premio del mundo empresarial. En principio me atrajo la idea de que a la ceremonia de entrega asistían los máximos responsables de algunas grandes empresas del IBEX, quienes además entregaban los premios. Sin embargo, en ningún momento hubo ocasión de reunirse y hablar con los hombres poderosos. Su interacción con las mujeres premiadas se limitó al momento de la entrega de premios y al de la foto final. Mientras esto ocurra estaremos muy lejos del camino a la igualdad.

"Según el Foro Económico Mundial, la igualdad económica entre hombres y mujeres no ocurrirá hasta dentro de más de 200 años; es decir, nuestras hijas, nietas, las hijas de nuestras nietas, vivirán en un mundo sin igualdad real"

MARISOL SOENGAS

Vicepresidenta, **Asociación Española de Investigación sobre el Cáncer (ASEICA)**

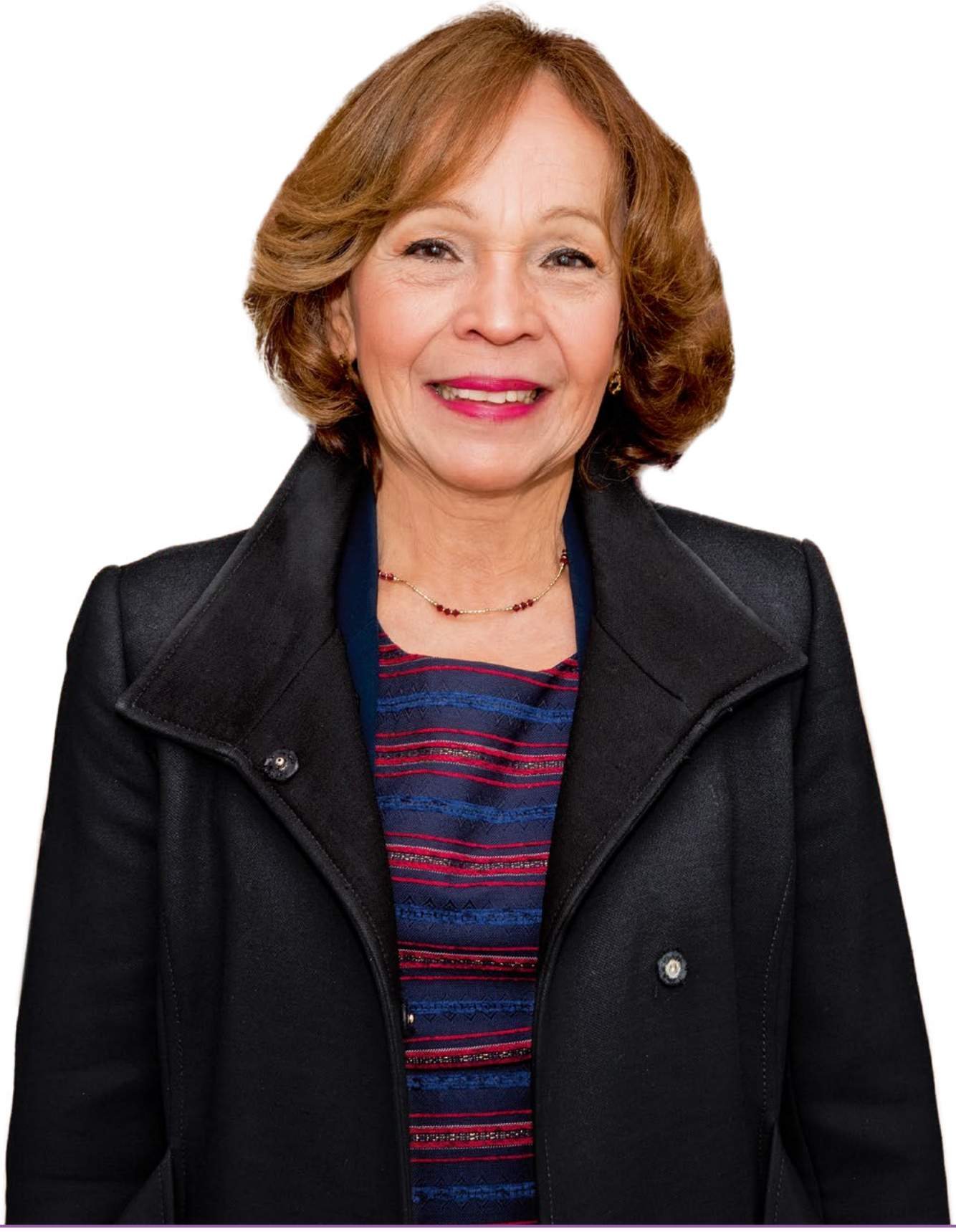
Cada vez me parece más importante la divulgación en centros educativos. Disfruto ante preguntas sobre cuándo decidí dedicarme a la investigación y presumo que mi vocación parte ya desde los cinco años (nunca me he imaginado en otra profesión). Me motiva, además, desmontar mitos sobre el personal científico, particularmente mujeres, "como gente rara e inasequible". En esta faceta de formación, me enorgullece haber impulsado #CONÓCELAS desde la Asociación Española de Investigación sobre el Cáncer (ASEICA). En una primera entrega, 6.500 estudiantes de colegios, institutos y universidades tuvieron la oportunidad de descubrir que grandes avances en el campo de la oncología vienen de la mano de mujeres jóvenes con mucho que contar, dentro y fuera del laboratorio. De hecho, a los alumnos y alumnas (y al profesorado) les sorprendieron fotos que se encuentran en la página web ASEICA con nuestras "detectives del cáncer" tirándose en paracaídas, subiendo al Everest, escalando, bailando o en muchas otras actividades que rompen moldes.

Hay otra pregunta que se me plantea cada vez más frecuentemente en reunio nes con universitarias e incluso con jefas de investigación. Se refiere a si he tenido "que renunciar a algo". Para mí, la respuesta es simple: no, no considero haber renunciado a nada. He dedicado mucho esfuerzo (y sí, muchísimas horas) a estudiar, luego a formarme y después a realizar experimentos, solicitar proyectos, coordinar equipos colaborativos y participar en innumerables congresos y comités. Pero han sido decisiones voluntarias, que volvería a repetir.

Pero me preocupa esta pregunta porque refleja una realidad frustrante. Las mujeres seguimos siendo una mayoría (más del 60%) en las fases iniciales de las carreras de ciencias de la salud, pero una minoría (alrededor del 25%) en puestos de liderazgo.

Conseguir que las "detectives del cáncer" que mencionaba anteriormente avancen en su carrera exclusivamente por razones de mérito no es trivial. En ASEICA no tenemos una fórmula infalible, pero sí consideramos que quejarse no es suficiente. Animamos al talento joven que tenemos en este país a asociarse a entidades como la nuestra (y afortunadamente hay más) que tienen en marcha múltiples actividades de visibilización, formación, mentorazgo e impulso al desarrollo profesional. Cambiemos las cifras en materia de desigualdad, #YoPuedoTúPuedes.

"Animamos al talento joven que tenemos en este país a asociarse a entidades como la nuestra (y vafortunadamente hay más) que tienen en marcha múltiples actividades de visibilización, formación, mentorazgo e impulso al desarrollo profesional"



CARMEN GARCÍA INSAUSTI

Directora Médica **Sociedad Española de Hematología y Hemoterapia (SEHH)**

Aunque nunca serán suficientes las normativas disponibles, mientras no logren sus objetivos, está claro que, en materia de concienciación, sensibilización, establecimiento de políticas de paridad, promoción de la defensa de los derechos de la mujer y fomento de la inclusión e igualdad de género, se ha avanzado muchísimo. De allí, que el tema sobre el que quiero incidir, no va dirigido a exigencias de normativa, sino a lo que cada una de nosotras puede hacer y aportar desde su campo particular de acción.

En la Sociedad Española de Hematología y Hemoterapia somos casi 2.800 socios, de los cuales el 68% son mujeres. A pesar de que, en los momentos actuales, la mayoría de las mujeres que forman parte de la Junta Directiva son vocales, cada uno de los integrantes tenemos muy bien asumido lo que significa el alto porcentaje de mujeres hematólogas al que representamos; muchas de ellas brillantes profesionales, por lo que, en todas las actividades que desarrolla la Sociedad hay una gran representación femenina.

En primer lugar, siendo uno de los objetivos fundamentales de la Sociedad, la formación continuada de los asociados, en todos los eventos de formación (congresos, cursos, talleres) la presencia de las mujeres está asegurada. Bien como ponentes, coordinadoras o moderadoras, y en muchos casos, la de profesionales jóvenes para que vayan forjando su camino, su trayectoria y ganen en seguridad.

En las actividades de representación, integración de comisiones, asesorías científicas, etc., también, están muy presentes las hematólogas, asegurándoles la visibilidad que merecen en el desarrollo de estas funciones. Es sumamente infrecuente encontrar hematólogas que no se atrevan a enfrentar estas responsabilidades.

Por último, con los jóvenes, la Sociedad tiene muy en cuenta la formación para el liderazgo. Por ello, el Grupo de Hematología Joven, donde, el porcentaje de mujeres es aún mayor, está liderado por dos destacadas hematólogas jóvenes que tienen entre sus funciones organizar cursos para los residentes, sirviendo de esta forma de referentes, para los que están iniciando su andadura.

Con toda seguridad, tenemos un importante margen de mejora. Pero hasta ahora podemos decir, que la SEHH ofrece oportunidades para que las hematólogas evidencien y desarrollen su talento.

"En todos los eventos de formación de la SEHH, la presencia de las mujeres está asegurada y, en muchos casos, la de profesionales jóvenes para que vayan forjando su camino, su trayectoria y ganen seguridad"

ENCARNACIÓN CRUZ MARTOS

Directora General de **BioSim**

En el año 2018 me invitaron a impartir la conferencia de clausura en el XXLLL congreso de la Sociedad Española de Farmacéuticos de Atención Primaria; tenía que reflexionar sobre el futuro de la profesión. Tras 25 minutos de animado (espero) discurso terminé con un consejo definitivo: ¡Tenemos que aprovechar el talento oculto! Poniendo como ejemplo el talento joven y el talento femenino. Sin darme cuenta estaba hablando de los dos tipos de discriminación, edad y sexo, que Margarita Salas ya había puesto de manifiesto en una de sus famosas frases "cuando era joven me discriminaban por ser mujer y ahora por ser mayor".

La profesión sanitaria es eminentemente femenina, alrededor del 60% de los profesionales en medicina, el 70% en farmacia y el 80% en enfermería, son mujeres. Sin embargo, esos porcentajes no reflejan la realidad de su participación en los equipos directivos de las organizaciones, ni en los órganos de decisión de los colegios profesionales ni como líderes de opinión en sus respectivos campos profesionales; en todos estos campos su representación es menor. Pongamos como ejemplo la farmacia, en el año 2019 sólo 14 de los 52 Colegios profesionales estaban presididos por una mujer y en los más de 100 años del Consejo General de Colegios sólo ha habido una presidenta.

Curiosamente esto también se repite en el ámbito científico y de la gestión. Un reciente artículo analizaba los títulos y repercusión de los artículos científicos según los primeros o últimos autores fuesen mujeres u hombres (BMJ 2019; 367: l6573), la conclusión es interesante; las mujeres tendían a utilizar titulares menos positivos y ello repercutía en un menor número de citas posteriores. ¿Será esta "humildad" femenina la causante de que en la mayoría de mesas, ponencias, seminarios de alto nivel las mujeres estén infrarrepresentadas?

Los hombres y mujeres de organizaciones empresariales, científicas, profesionales, o de la administración, tenemos la responsabilidad y el deber de esforzarnos en buscar el talento femenino, no hacerlo supone desaprovechar un conocimiento a veces no tan visible pero seguramente relevante para la sociedad y para la forma en la que entendemos lo que sucede a nuestro alrededor. ¡A por ello!

"Los hombres y mujeres de organizaciones empresariales, científicas, profesionales, o de la administración, tenemos la responsabilidad y el deber de esforzarnos en buscar el talento femenino"

IRIA MIGUÉNS BLANCO

Urgencióloga y directora del grupo mUEjeres en la Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias (SEMES)

En un año especialmente difícil para nuestros sanitarios, las mujeres hemos sido nuevamente protagonistas. No ha habido tregua en el compromiso, el liderazgo, la constancia y de una forma especialmente llamativa, la resistencia. En una profesión eminentemente feminizada, el talento femenino ha quedado patente.

Además del reconocimiento de la encomiable labor de las mujeres en la Sanidad, ha sido un periodo en que ha existido contrariedad en cuanto al rol de la mujer en los diferentes sectores. Hemos trabajado con tesón e iniciativa, dirigiendo a diario la toma de decisiones y liderando sin confusión meses de extenuante trabajo que va más allá del meramente asistencial.

Es el momento de dar soluciones a un problema acuciante: el potenciar los puestos de liderazgo en las mujeres. El talento femenino ha estado en un segundo plano durante la historia, se ha trabajado en ello: detección, estudio e incluso se ha llegado a cuantificar en el sector sanitario los principales problemas para nosotras, las mujeres. Ha llegado el momento de dar soluciones, no se debe esperar más. El talento femenino necesita su máxima expresión en unos años venideros difíciles y que tienen por delante la labor de facilitar la reconstrucción sanitaria y social.

Desde SEMES, Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias , el compromiso con la mujer ha sido un denominador común en todas nuestras iniciativas. Desde entonces, y ahora más que nunca, se ha de implementar ya no sólo el reconocimiento del talento femenino sino la ejecución de las medidas estudiadas para que, de una vez por todas, las mujeres de la Sanidad sean las líderes que nuestro país necesita.

Como médico de Urgencias y directora de MUEjeres, toda mi empatía en un momento tan difícil y sensible, así como mi firme compromiso con todas las mujeres que siempre, y ahora más que nunca, siguen liderando día a día la sanidad, en un segundo plano obsoleto, que con el esfuerzo y talento de todas nosotras conseguiremos erradicar.

“El talento femenino necesita su máxima expresión en unos años venideros difíciles y que tienen por delante la labor de facilitar la reconstrucción sanitaria y social”

ANA LÓPEZ CASERO

Tesorera del Consejo General de Colegios Farmaceúticos (CGCOF)

Las mujeres hoy tenemos la oportunidad de desarrollar un modelo de sociedad diferente, más humana, más innovadora y más inteligente. Una sociedad con más talento, basada en el desarrollo integral de todas las facetas de la persona.

Bajo esta reflexión comparto en estas líneas el gran reto que creo que tenemos todas las mujeres en este siglo, llamado por los expertos como el siglo de las mujeres. En el entorno actual - volátil, incierto y en continuo cambio - las mujeres contamos con una inteligencia natural que nos permite afrontar con éxito los desafíos en estos terrenos de juego. Aportamos un "valor femenino" que está formado por humanidad, empatía, solidaridad, cooperación, tesón, coraje, trabajo y resiliencia. Valores que convierten a las organizaciones, en las que las mujeres participan en el liderazgo, en entidades con propósito, innovadoras, resilientes y humanas. Atributos que son todos ellos importantes para estar con éxito en la foto del futuro.

En el ámbito de la Sanidad, y conscientes del gran Sistema Sanitario que tenemos, la pandemia ha revelado con tozudez sus fisuras y debilidades, acelerando la necesidad de reformas estructurales para afrontar los desafíos a los se enfrenta. Necesitamos una Sanidad distinta, centrada verdaderamente en el paciente, con mayor capacidad asistencial, más humana, con un propósito renovado y nuevas formas de trabajo entre profesionales y pacientes, más eficiente y conectada. Una Sanidad más inteligente que se conseguirá si integramos la voz y el talento de todos sus profesionales.

En este nuevo escenario es primordial la mirada, la acción y el liderazgo de la mujer en todos los ámbitos decisores de la Sanidad. Mujeres al frente de centros de investigación, hospitales, compañías farmacéuticas y farmacias comunitarias. Mujeres en la acción política y las organizaciones profesionales. Mujeres en los lugares de toma de decisión para evolucionar la Sanidad.

Quiero dedicar estas líneas a las mujeres sanitarias que se han entregado en cuerpo y alma en esta pandemia, especialmente a las 53.892 compañeras farmacéuticas que en los servicios de farmacia hospitalaria, en la red de farmacias, en los análisis clínicos, en la atención primaria, la salud pública, la industria, la investigación o la docencia han mostrado su raza sanitaria, su talento, su coraje y su inquebrantable vocación de servicio.

A todas quiero invitarlas a un nuevo liderazgo en el que construyamos el próximo capítulo de nuestra Sanidad y lo hagamos en femenino.

"Las mujeres hoy tenemos la oportunidad de desarrollar un modelo de sociedad diferente, más humana, más innovadora y más inteligente. Una sociedad con más talento, basada en el desarrollo integral de todas las facetas de la persona"

ANA BOSCH

Directora del Departamento Jurídico y Secretaría de los Órganos de Gobierno de **Farmaindustria**

Resulta hoy impensable separar el cuidado de la salud de la figura de la mujer. La realidad es que las Ciencias de la Salud atraen a las mujeres hasta el punto de convertirlas en mayoría en escuelas y facultades y, por tanto, en los centros de trabajo. La mujer es referencia en el mundo de la salud y este es, a su vez, una referencia para mirar el estado de la cuestión del papel de la mujer y la igualdad en el ámbito laboral.

En la industria farmacéutica en España somos mayoría (52% frente al 48%). Es llamativo, puesto que la media de los sectores industriales es la mitad (25%). Este protagonismo se observa especialmente en los departamentos de I+D, donde el porcentaje de mujeres se eleva al sesenta y cuatro por ciento. Somos también referencia en liderazgo, ya que más del 40% de los puestos de comités de dirección corresponden a mujeres, muy por encima de la media de otros sectores.

Creo que este interés de la mujer por el sector farmacéutico ha sido al tiempo causa y efecto de convertirse en referente en medidas orientadas a la conciliación, el impulso del talento en todas las áreas y al margen del género y con un protagonismo y una proyección crecientes. Colegas de compañías farmacéuticas coinciden en destacar en la iniciativa en redes #InnovamosParaTi que el desafío de la investigación y la posibilidad de encontrar soluciones que ayuden a los pacientes están entre las razones por las que eligieron este sector.

Con todo, pese a los avances conseguidos en las últimas décadas, aún queda camino por recorrer. Las reformas legislativas y la generalización de las nuevas tecnologías, si bien son necesarias, no son suficientes. Modificar tradiciones y aspectos culturales fuertemente arraigados sólo es posible mediante la educación desde la infancia y la concienciación de la sociedad en su conjunto.

Me gusta pensar que la igualdad de género no sólo se ha entendido como un derecho, sino como una forma de progreso. El objetivo es que el talento y la determinación de las niñas y las mujeres sean, nada más y nada menos, suficientes para cumplir sus sueños.

“Modificar tradiciones y aspectos culturales fuertemente arraigados solo es posible mediante la educación desde la infancia y la concienciación de la sociedad en su conjunto “

ADELAIDA ZABALEGUI

Miembro del Comité de Dirección Nursing Now

SUBDIRECTORA ENFERMERA DEL HOSPITAL CLÍNIC DE BARCELONA

La pandemia ha añadido urgencia a la transformación sanitaria, siendo imprescindible el liderazgo enfermero si se quiere mantener la calidad asistencial. Las enfermeras debemos ser agentes de reforma, participando activamente en su mejora conjuntamente con el resto de profesionales sanitarios.

La resolución de los problemas estructurales de nuestro sistema sucederá en gran medida si se cuenta con la participación activa de las enfermeras en la toma de decisiones, para mejorar el cuidado a las personas, la salud y la sanidad. Este enfoque contribuirá, a su vez, a la necesaria feminización de la gobernanza sanitaria, ya que las enfermeras somos mayoritariamente mujeres y constituimos el 60 por ciento de los profesionales sanitarios.

Las enfermeras tienen mucho que aportar. Su excelente formación (graduadas, máster, especialistas o doctoras) les avala para que conjuntamente con los médicos, impulsen el cambio y conformen un futuro sanitario que fomente la promoción la salud, prevenga las enfermedades, promueva la integración sanitaria y social y mejore su coordinación. No obstante, a pesar del intenso esfuerzo que las enfermeras realizan para intentar participar en la toma de decisiones al más alto nivel, no lo están consiguiendo, ya que se prima el mantenimiento de viejas estructuras de poder que perpetúan la lealtad más que el conocimiento.

La buena noticia es que las enfermeras somos voces de confianza para los pacientes, hemos ganado apoyo público y estamos comprometidas con la mejora asistencial. Ha llegado el momento de que cuenten con nosotras en el desarrollo de las políticas sanitarias para eliminar la escasez de enfermeras, su éxodo a otros países y los contratos precarios; para crear puestos de especialistas y participar activamente como líderes en todos los niveles, incluyendo en el Ministerio y en las Consejerías de Sanidad. Nuestro reto es contar con una dirección Enfermera Nacional. El reciente informe de la OMS sobre *El estado mundial de la enfermería* ve necesaria esta inversión en España.

Las enfermeras estamos en primera línea asistencial. La población reconoce nuestro trabajo y espera mucho de nosotras. Es hora de asegurarnos que nuestra voz se oye en el gobierno nacional y en los autonómicos, y de que nos demuestren su apoyo invirtiendo en enfermeras y en enfermería.

“Las enfermeras estamos en la primera línea asistencial. La población reconoce nuestro trabajo y espera mucho de nosotras. Es hora de asegurar que nuestra voz se oye”

INMACULADA MEDIAVILLA

Presidenta de la Sociedad Española de Calidad Asistencial (SECA)

Cumplí recientemente 61 años y tengo una larga carrera profesional a mis espaldas que no tengo intención de dejar mientras el cuerpo aguante.

Durante estos 35 años de ejercicio, he ocupado distintos cargos, siempre en la sanidad pública y siempre en el Servicio Madrileño de Salud. He trabajado como médico de familia (algunos años compaginándolo con el puesto de directora del centro de salud), como gestora sanitaria y, más recientemente, he sumado a mis quehaceres el puesto de presidenta de una sociedad científica: la Sociedad Española de Calidad Asistencial. Nunca he sentido en este tiempo que mi acceso a cada cargo que he ocupado estuviera condicionado por el hecho de ser mujer. Y me refiero a esto: al acceso. Pero sí he percibido que ha habido otros tipos de condicionantes que me han hecho desistir de ocupar determinados cargos. Condicionantes que creo no compartir con mis compañeros varones. Trataré de explicarlo.

Mi percepción es que la conciliación solo ha sido entendida por los jefes que he tenido que eran mujeres y con una familia y una casa a la que quisieran volver a una hora prudente cada día. En el resto de los casos, me he encontrado con jefes/as que entendían que la presencia física 12 horas al día, el "no comer", el trabajo "sin horario" que ellos practicaban debían ser reproducidos por el resto de los directivos a su cargo. Es decir, que en España todavía se piensa que no puedes ser directivo y conciliar. O que no puedes ser directivo y estar deseando llegar a casa para descansar y pasear al perro.

Para mí, ahora y siempre, mi familia ha sido lo más importante. Mi trabajo me encanta, me gusta la gestión, dirigir, liderar, y creo que valgo para ello. Pero considero que aún hoy es verdaderamente difícil ser directivo y tener un horario compatible con la conciliación de la vida laboral y familiar. Y esto hace renunciar a muchas mujeres y muchos menos hombres a los puestos de responsabilidad.

Hemos aprendido con la pandemia que la presencialidad no es imprescindible en los trabajos (no todos lo hemos aprendido). Y esto puede ayudar en este tema de la conciliación. ¡Ojalá sea así y las cosas cambien!

"Considero que aún hoy es verdaderamente difícil ser directivo y tener un horario compatible con la conciliación de la vida laboral y familiar. Y esto hace renunciar a muchas mujeres y muchos menos hombres a los puestos de responsabilidad"

PATRICIA DE SEQUERA

Presidenta de la Sociedad Española de Nefrologia (Senefro)

A la representación de la mujer en el sector sanitario no le corresponde una igual en los puestos de dirección y decisión. Tampoco, desgraciadamente, en investigación. Aunque la Medicina ha registrado más incorporaciones que otras profesiones hasta alcanzar el equilibrio o superar en presencia en diversas especialidades, y aunque las mujeres superan ampliamente a los hombres entre los alumnos de Medicina, siguen infrarrepresentadas en puestos gerenciales y jefaturas de servicio. La mayoría de primeros autores en investigaciones de alto impacto siguen siendo hombres y las sociedades científicas siguen con juntas directivas con abrumadora participación masculina.

El reparto desigual de cargas familiares, la falta de apoyos para compatibilizar maternidad y carrera, los elementos culturales sobre roles de hombres y mujeres y la endogamia masculina son algunos de los factores frecuentemente citados que explican el techo de cristal. Este es especialmente evidente en el sector sanitario por la desproporción entre el número de mujeres que ejercen y las que lideran y representan. Por decirlo de forma gráfica, las mujeres están, pero a los hombres se les ve más, y esta pandemia ha dado oportunidad de comprobar hasta qué punto la portavocía sanitaria ha sido principalmente masculina, aun cuando en muchos casos quienes lidiaban con la crisis y tomaban decisiones eran mujeres.

A las mujeres nos suele preocupar poco la visibilidad; sin embargo, solo desde la visibilidad lograremos la igualdad real. Es fundamental que haya mujeres que se atrevan y asuman esos puestos que hasta no hace mucho les parecían vetados. Pero no basta. Es preciso que ese ejemplo adquiera proyección y relevancia, normalizándose, para que muchas otras puedan seguir su ejemplo y asuman las aspiraciones profesionales y científicas con la misma naturalidad con que han asumido hasta ahora responsabilidades familiares.

Aunque las primeras estimaciones de Naciones Unidas apuntan a que la pandemia ha profundizado la brecha de género, quiero ser positiva y pensar que esta crisis va a saldarse con un mayor empoderamiento de la mujer. Ha sido muy señalada la contribución que las profesionales sanitarias están realizando para investigar y afrontar el impacto de la COVID-19. Miro a mi alrededor y veo mujeres en puestos de responsabilidad que han sabido tomar decisiones rápidas, difíciles e imaginativas para atenuar el impacto de la pandemia. Su capacidad resolutiva, empatía y estilo más horizontal de liderar los equipos han resultados cruciales, demostrando que el liderazgo femenino es absolutamente necesario en el sistema.

> “Las mujeres están, pero a los hombres se les ve más; y esta pandemia ha certificado hasta qué punto la portavocía sanitaria ha sido principalmente masculina, aun en casos en que quienes lidiaban y tomaban decisiones eran mujeres”

ANA GONZÁLEZ PINTO

Presidenta de la Fundación Española de Psiquiatría y Salud Mental (FEPSM)

Es necesario promover acciones encaminadas hacia la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos, también por supuesto en el campo de la salud mental. Para construir una cultura de respeto y tolerancia hacia toda la población y, sobre todo, para aprovechar el talento y conseguir una mejor sociedad, estas acciones deben ir dirigidas tanto al abordaje de las enfermedades, como a la organización sanitaria, donde las mujeres representan más de dos tercios de los profesionales y ocupan menos del 20% de los puestos de jefatura de máximo nivel. Estos datos chocan con las políticas locales y europeas, y con la evidencia científica que recomienda la presencia de liderazgo femenino igualitario para obtener mejores resultados en salud.

En un artículo de Lancet de 2019 se recalca la evidente menor presencia de mujeres en puestos de liderazgo, y describen el mejor funcionamiento de las organizaciones sanitarias que son más inclusivas. Está claro que todos juntos somos más fuertes, y tendremos también una sociedad más sana, con una mejor salud mental. Sin ninguna duda la eliminación del estigma de la enfermedad mental, objetivo principal de nuestra Fundación, requiere un trato justo, respetuoso e igualitario a mujeres y hombres.

La OMS reconoce cómo el género determina el poder diferencial y el control que los hombres y las mujeres tienen sobre los aspectos socioeconómicos de sus vidas, su posición y condición social, el modo en que unas y otros son tratados dentro de la sociedad y, por tanto, también su susceptibilidad y exposición a riesgos específicos para las enfermedades. Existe además una interacción del género con el nivel socioeconómico, con tasas más altas en colectivos desfavorecidos de personas con ansiedad y depresión, trastornos que son más prevalentes en mujeres. Desde el punto de vista social, también las mujeres se enfrentan a menores niveles de ingresos y acceso a la educación. Las tareas de cuidado vinculadas socialmente a la mujer tienen que ver con esta realidad, y cambiar ese reparto es parte de la solución.

"Está claro que todos juntos somos más fuertes, y tendremos también una sociedad más sana, con una mejor salud mental"

ELOÍNA NÚÑEZ MASID

Gerente del Área Sanitaria de Santiago de Compostela e Barbanza

Quiero empezar dando las gracias y felicitando por esta iniciativa a Gaceta Médica y Marie Claire, por permitirme realizar una reflexión en femenino sobre la situación de las mujeres de la sanidad.

Haciendo una lectura del presente y del pasado más reciente en la sanidad, vislumbramos principalmente el enorme esfuerzo que los profesionales sanitarios venimos realizando para combatir la pandemia que nos ha acechado -y todavía lo hace- y, al mismo tiempo, seguir dando una asistencia de calidad a los pacientes con todo tipo de patologías. Unos equipos en los que las mujeres representamos, en nuestra área, por ejemplo, el 74% del total.

Estuvimos más expuestas en nuestro trabajo diario y, en nuestra vida cotidiana, tuvimos más probabilidades de infectarnos e infectar por el virus SARS COV-2 por el papel predominante como cuidadoras, pues realizamos el triple de trabajo en cuidados no remunerados en comparación con los hombres. Con la pandemia se ha puesto de manifiesto nuestra importancia en el mundo laboral sanitario y nuestra mayor vulnerabilidad.

Hemos avanzado en el camino a la igualdad. A pesar de que las mujeres estamos infrarrepresentadas, yo me siento orgullosa de liderar un equipo en el que el 80 por ciento de las directivas somos mujeres. Pero soy consciente de que, en general, la igualdad ha llegado más en el plano legal que en el efectivo. Éste se resiste, pues estamos marcadas por aspectos sociales y culturales arraigados, que es donde debemos incidir. Todavía resulta excepcional que presidamos colegios médicos, universidades o grandes empresas.

Debemos trabajar duro para educar en la igualdad. Y esto debe hacerse en los centros educativos y también en nuestros hogares, donde debemos inculcar cambios culturales. Y, sin duda, de la mano vendrán los progresos en el ámbito laboral.

La primera mujer científica que recibió un Nobel, Marie Curie, decía: "usted no puede esperar construir un mundo mejor sin mejorar a las personas. Cada uno de nosotros debe trabajar para su propia mejora".

Es trabajo de todas.

"Debemos trabajar duro para educar en la igualdad. Y esto debe hacerse en los centros educativos y también en nuestros hogares, donde debemos inculcar cambios culturales. Y, sin duda, de la mano vendrán los progresos en el ámbito laboral"

PILAR MARTÍNEZ GIMENO

Presidenta de la Alianza General de Pacientes (AGP)

Cuando pienso en nuestra Sanidad, viene a mi mente la figura de diferentes mujeres dedicadas plenamente a su profesión, entregadas en alma y vida, cumpliendo con horarios complicadísimos y turnos imposibles para compaginar una vida social y familiar. Mujeres protagonistas en medio de una pandemia que dejó exhausto al mundo entero.

Fuimos testigos de ese estar permanente, de la escasez de medios necesarios para protegerse ellas mismas ante un virus que arrasaba y continúa haciéndolo con nuevas variantes, como un personaje de película de terror que nunca termina de morir.

Pues ellas siempre han estado allí, en primera línea de batalla. Siempre transmitiendo una sonrisa, una palabra de cariño, ofreciendo el acompañamiento negado a los seres más queridos…

ELLAS han sabido ESTAR hasta el último aliento, dándolo todo, incluso sus propias vidas.

Sanidad se escribe con el puño y letra de tantas mujeres que cada día están al pie del cañón, "humanizando con afectividad-efectividad", desde enfermería, auxiliares, medicina interna y otras especialidades, fisioterapia, trabajadoras sociosanitarias y un largo etcétera, entre las que no podemos olvidar todas aquellas que, sin ser profesionales de la salud, se hacen imprescindibles generando un entorno de bienestar y comodidad para los pacientes.

Quiero hacer también una mención especial a las mujeres cuidadoras y voluntarias que, desde el altruismo y desde sus asociaciones y organizaciones de pacientes, están presentes dando apoyo emocional a las personas. Cuidadoras que, en muchas ocasiones, han tenido que doblegar una situación difícil de acompañamiento a los pacientes en su entorno familiar, en el día a día y conciliando con su vida profesional y personal. A estas mujeres anónimas mi mayor reconocimiento.

La presencia de la mujer va ganando por mayoría en nuestro Sistema Nacional de Salud, más del 75% del personal sanitario es femenino. Y aunque avanzamos muy lentamente en la ocupación de puestos directivos, en la toma de decisiones, representatividad y brecha salarial, aún queda mucho por hacer.

Es tiempo de igualdad inquebrantable entre mujeres y hombres.

"Sanidad se escribe con el puño y letra de tantas mujeres que cada día están al pie del cañón, 'humanizando con afectividad-efectividad', sin olvidar a todas aquellas que, sin ser profesionales de la salud, se hacen imprescindibles generando un entorno de bienestar y comodidad para los pacientes"

ANA ARGELICH

Presidenta y directora general de **MSD España**

Vivimos en un momento desafiante y estamos ante una situación nueva para todos. Hemos tenido que adaptarnos rápidamente. Y en este momento de transformación resulta prioritario avanzar en lo que nos hace más fuertes.

Durante este año ha quedado demostrado que la diversidad y la inclusión en los equipos han sido clave para potenciar la resiliencia, la creatividad, en definitiva, para hacer frente no solo a este desafío global, sino a cualquier reto que pueda presentarse en el futuro.

Y hemos sido muchos los que hemos trabajado desde nuestra posición para seguir avanzando para que la igualdad de oportunidades y el liderazgo femenino se normalicen de verdad y sean una realidad comúnmente aceptada por todos.

Las compañías del sector biomédico, como es el caso de MSD, nos caracterizamos por la presencia de la mujer en puestos directivos, lo que nos convierte en un sector de referencia y de estímulo para contribuir a eliminar la brecha de género en puestos directivos.

Además, el ejemplo de nuestro sector resulta doblemente clave, ya que el empuje de las disciplinas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) entre las mujeres es un camino para avanzar en la igualdad de oportunidades en el entorno empresarial.

Desde las empresas - además de contar con políticas de conciliación y flexibilidad, aprovechando el potencial que ofrecen las TICs- debemos seguir impulsando iniciativas para favorecer el liderazgo de la mujer. En el caso concreto de MSD, por ejemplo, disponemos del programa *Women in leadership*, que promueve la presencia de mujeres en posiciones de mando intermedio, y contamos con el grupo MSD Women Network, abierto y de participación voluntaria a todos los empleados, hombres y mujeres, que quieran ser impulsores de esta transformación. Y es que la diversidad y el impulso de liderazgo de las mujeres no son posibles sin el compromiso y la participación activa de los hombres. Por ello, desde MSD trabajamos en el concepto *Men Allies*, porque la diversidad y la inclusión es cosa de todos.

En MSD nuestro compromiso es seguir trabajando en este camino y compartiendo experiencias y buenas prácticas para avanzar en la igualdad de oportunidades. La diversidad es más que un objetivo en MSD, es una realidad.

> “Nuestro compromiso es seguir trabajando en este camino y compartiendo experiencias y buenas prácticas para avanzar en las igualdad de oportunidades”

FINA LLADÓS

Directora general de Amgen Iberia

España es el tercer país de la Unión Europea con mayor número de mujeres científicas según un informe de Eurostat. ¿Significa eso que nuestro país tiene los deberes hechos en cuanto a paridad en el ámbito científico? Definitivamente, no.

Aunque estamos mejor posicionados que otros países vecinos, como Italia o Portugal, todavía queda mucho trabajo por hacer, especialmente en ciertas especialidades y profesiones científicas.

Es el caso de la investigación. Así, del total de investigadores españoles, únicamente el 39% lo conforman mujeres. Entre la multitud de razones que están detrás de este dato, una de las que más preocupan es la existencia de estereotipos de género ya desde edades muy tempranas. Un estudio publicado en 2017 en la revista Science sobre la percepción de las ciencias en niñas y niños de entre 4 y 6 años concluyó que a los 4 años no hay diferencias entre sexos. A los 5 años, las niñas piensan que las ciencias son más difíciles. Y a los 6, que son más para los niños: comienzan entonces a abandonar la idea de que estas materias son para ellas. Los libros de texto en la ESO tampoco ayudan a cambiar esa percepción puesto que las mujeres sólo están presentes en el 12,8% de las referencias académicas, según un estudio de la Universidad de Valencia.

Y, es a nuestras adolescentes, futuras profesionales, a quienes debemos dirigirnos para ayudarles a escoger su futuro laboral sin barreras de género preconcebidas. Y éste es uno de los propósitos que nos hemos marcado en Amgen. En 2019 pusimos en marcha el programa educativo Amgen TransferCiencia con el que buscamos fomentar las vocaciones científicas entre los alumnos de secundaria y bachillerato de la mano de jóvenes investigadores, de los que el 69% son mujeres.

Así, junto a los profesores de los centros, los investigadores diseñan contenidos y sesiones que les permiten mostrar la ciencia de una manera más cercana, comprensible y atractiva.

En colaboración con la Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació y centros punteros como el CSIC o el Barcelona Institute of Science and Technology, en este curso Amgen TransferCiencia llegará a más de 800 alumnos españoles, que se unirán a los más de 600 que participaron el pasado año.

Esperamos que con iniciativas como ésta consigamos dar un paso adelante en el interés por la ciencia de nuestras jóvenes que, estoy segura, revertirá en un mayor progreso de la actividad investigadora de nuestro país.

> “Es a nuestras adolescentes, futuras profesionales, a quienes debemos dirigirnos para ayudarles a escoger su fututo laboral sin barreras de género preconcebidas”

CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA

Presidenta y consejera delegada de GSK España

Tal vez 2020 fue el año que más nos enseñó la importancia y el valor del presente, pero en GSK España también aprendimos que, para vivir un presente saludable, es necesario construir un futuro mejor. En nuestro caso, trabajamos día a día por la innovación responsable para lograr ese futuro en el que todas y todos podamos hacer más, sentirnos mejor y vivir más tiempo. No podríamos aspirar a alcanzarlo si nos olvidáramos de cuestiones que harán posible que el planeta y las personas coexistamos de una forma más sana, respetuosa y sostenible; y la igualdad es, sin duda, una de ellas, como nos recuerda el Objetivo número 5 marcado por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

En GSK España sabemos que las empresas, como motor de la sociedad, tenemos un papel importante que jugar y mucha responsabilidad para alcanzar una sociedad igualitaria, en la que las mujeres estemos presentes en todas las áreas y sectores económicos. Por eso estamos ampliamente comprometidos con la visibilidad del talento femenino, tanto dentro como fuera de nuestra compañía, generando referentes que incentiven la presencia de mujeres en las carreras y posiciones STEM.

El último paso que hemos dado en este sentido ha sido un programa interno de desarrollo llamado Women Leadership Initiative que nos ayudará a seguir fomentando la igualdad y a lograr que en 2025 esté garantizada en todos los niveles de la organización, alcanzando así un liderazgo igualitario y diverso en GSK España.

Tenemos el orgullo de trabajar en una industria como la farmacéutica que se encuentra a la vanguardia de los sectores económicos en materia de igualdad, con un 52% de mujeres en su plantilla, pero no podemos conformarnos. Debemos aspirar a ser un referente para el resto de sectores económicos, porque el futuro es cosa de todos. Por eso construimos ese futuro hoy, para que mañana el talento femenino de las futuras generaciones pueda vivir un presente igualitario.

"Las empresas, como motor de la sociedad, tenemos un papel importante que jugar y mucha responsabilidad para alcanzar una sociedad igualitaria, en la que las mujeres estemos presentes en todas las áreas y sectores económicos"

MARÍA RÍO

Vicepresidenta y directora general de Gilead España

A menudo lo urgente no deja paso a lo importante. Podría ser un buen resumen de lo que está pasando con las iniciativas en pos de la Igualdad en estos tiempos de pandemia. Nadie discute la importancia de luchar en favor de la Igualdad, pero parece claro que, si tenemos que priorizar, se haga en favor de lo más urgente, la salud.

Es comprensible que alguien piense así, pero por difícil que sea el momento, no debe servir de excusa. Sobre todo, si implica un posible retroceso en avances que ya habíamos conseguido.

Digo esto, porque la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) ha advertido de que esta crisis sanitaria está poniendo en riesgo los logros en materia de igualdad alcanzados en los últimos años. El coronavirus potenció el teletrabajo, situación que podría considerarse como positiva para que hombres y mujeres se repartieran el trabajo del hogar. La realidad parece que no ha sido así. Y todos tenemos ejemplos cercanos donde hemos podido comprobar que este reparto de cargas no ha sido equitativo.

Y ¿qué podríamos hacer, desde las empresas, para mejorar esta situación? Muchísimas cosas. Pero quizá lo más importante es que, de verdad, lo pongamos como un objetivo prioritario.

Así, podríamos hacer desde políticas más ambiciosas de trabajo flexible, hasta programas de ayuda para el cuidado de hijos y de personas dependientes; incluso programas específicos de cuidado de la salud física y emocional para las personas que trabajan con nosotros.

Deberíamos considerar, también, la posibilidad de reembolsar los gastos que se producen al trabajar desde casa. No menos importante es que seamos conscientes del desorden de horarios que trae consigo esta nueva forma de trabajar, y que establezcamos políticas que procuren que todo el trabajo se desarrolle con el mismo concepto de jornada laboral (igual que si estuviéramos en la oficina) o que las reuniones tengan duración máxima. Y, por supuesto, urgir a los empleados a que se tomen los descansos necesarios.

En mi compañía muchas de estas medidas las estamos tomando para hacer realidad el objetivo de inclusión. Para nosotros, es un valor fundamental. Y tenemos el convencimiento de que sólo es posible conseguirlo si garantizamos que todas las personas, sea cual sea su condición, tienen las mismas oportunidades.

Eliminar las barreras que dificultan la igualdad de oportunidades está en nuestras manos. Hagámoslo posible.

"El coronavirus potenció el teletrabajo, situación que podría considerarse como positiva para que hombres y mujeres se repartieran el trabajo del hogar. La realidad parece que no ha sido así"

MAR FÁBREGAS

Directora general de **STADA España**

Salud", "Medicina", "Farmacia" son nombres femeninos y puede que no sea una casualidad. Por distintas razones, algunas puede que tengan que ver con la sensibilidad especial a la hora de aportar un resultado positivo a la sociedad, un propósito compartido por muchas mujeres desde que toman las primeras decisiones en la orientación de su vida profesional. Pero también, probablemente esté relacionado con buenas decisiones que han llevado al sector a posicionarse como un área profesional atractiva para las mujeres por las condiciones que ofrece en términos de igualdad en el trabajo.

No obstante, conviene no olvidar que la realidad general es tozudamente distinta a la del sector sanitario y farmacéutico. Según datos de la Fundación Adecco, la crisis de la COVID-19 y las dificultades en la situación económica han tenido un mayor impacto en el trabajo de la mujer, aumentando las desigualdades. Es necesario, por tanto, actuar reafirmando el compromiso por la igualdad de oportunidades y garantías para el desarrollo del talento femenino. Esta es la visión que compartimos en STADA, donde más del 52% del equipo en España está formado por mujeres, un porcentaje que se mantiene en los puestos de liderazgo.

Es fundamental seguir avanzando para que lo que parece llamativo forme parte de la tan deseada normalidad, promoviendo el debate público en aspectos clave como la conciliación entre el trabajo, familia y vida personal. En este sentido, iniciativas como Mujeres de la Sanidad son más necesarias que nunca, permitiendo materializar este compromiso compartido en iniciativas concretas y unir esfuerzos para empoderar a las mujeres a alcanzar sus objetivos por medio de su talento. Sin duda, queda camino en el que avanzar, pero todas y, por supuesto todos, podemos contribuir a esta normalización.

"Es fundamental seguir avanzando para que lo que parece llamativo forme parte de la tan deseada normalidad, promoviendo el debate público en aspectos clave como la conciliación entre el trabajo, familia y vida personal"

AURORA BERRA DE UNAMUNO

Directora general de **Ipsen Iberia**

En los últimos años, la industria farmacéutica ha sido reconocida en muchas ocasiones por ser un referente en creación de empleo de calidad, por su compromiso con la inversión en innovación, por ser un ejemplo en transparencia para el sector industrial o por situar a España entre los primeros puestos de Europa en el campo de los estudios de investigación y desarrollo de nuevos medicamentos. También, desde hace tiempo, este sector es ejemplo de cómo hay que trabajar para lograr la igualdad de género. Como mujer, y como profesional de este sector, no podía dejar de reflexionar sobre ello en este Cuaderno Violeta en el que, precisamente, estamos representadas las mujeres de la Sanidad.

Las mujeres que estamos en este sector y, por supuesto, el resto de los compañeros, debemos decir con voz alta y clara que formamos parte de un sector en el que la visibilidad del talento femenino está muy por delante de la mayoría. Hablamos de un sector en el que el 52% de los 42.500 empleos directos que se crean, corresponden a mujeres. No sólo formamos parte de un sector que crea empleo de calidad, estable y cualificado, sino que además la proporción de empleo femenino duplica la media del sector industrial. Y no sólo somos ejemplares en esto. En el sector farmacéutico, el porcentaje de mujeres que ocupamos puestos de alta dirección es del 21,5%, una cifra que es 3,7 veces superior a la de las empresas del Ibex-35, donde el porcentaje no llega al 6% (5,9%).

Nos quedan retos por cumplir para lograr esa necesaria igualdad entre hombres y mujeres, pero es esperanzador ver que estamos en el buen camino. Y, desde esa posición destacada que hoy tenemos las mujeres que ocupamos puestos directivos y de responsabilidad en este sector, tenemos que reforzar nuestro compromiso para ayudar a otros sectores a dar la misma visibilidad y potenciar el liderazgo femenino.

Pongamos en valor lo que hemos aprendido y enseñémosles a avanzar en la igualdad de género.

"Desde esa posición destacada que tenemos las mujeres que ocupamos puestos de responsabilidad en este sector, tenemos que reforzar nuestro compromiso para ayudar a otros sectores a potenciar el liderazgo femenino"

CARMEN MONTOTO

Directora médica de regulatorio y calidad, Takeda Iberia

Sin duda, queda mucho camino por recorrer en igualdad de género en muchos ámbitos con grandes diferencias entre países. Si bien podemos considerarnos unos privilegiados en España, todavía queda un largo recorrido. Iniciativas como Mujeres de la Sanidad permiten contribuir a avanzar en ese camino, con el ejemplo de lo avanzado en entornos como el de la industria farmacéutica y con la aportación del compromiso en lograrlo como sociedad.

Es una gran satisfacción para mi formar parte de una gran compañía biofarmacéutica como Takeda, en la que fomentamos una cultura de flexibilidad, diversidad, igualdad e inclusión, con una marcada presencia de mujeres en todos los niveles de la organización. En Takeda, las mujeres representamos el 59% de todos los empleados, el 56% de las posiciones de gerencia y el 53% del comité ejecutivo, incluida, entre otras, la dirección de la compañía, la dirección médica y la dirección de la planta de producción y distribución de medicamentos de terapia celular en Tres Cantos (Madrid).

Más allá de Takeda, el formar parte de un sector industrial tan vital como el farmacéutico, uno de los motores de nuestra economía y líder en inversiones en Investigación y Desarrollo, es un privilegio, pues es además referente tanto en empleo femenino como en la calidad del mismo. Porque Takeda no es una rareza en este entorno en el que más de la mitad de los 42.500 empleados que genera nuestro sector en España son mujeres, el doble de la media en España, con una presencia en comités del dirección del 41,3%, un porcentaje también muy superior a la media nacional.

Por ello, es un orgullo para todas las personas que trabajamos en el sector biofarmacéutico, y en las áreas de investigación dentro del mismo, contar con una representación tan alta de mujeres a todos los niveles. Una representación conseguida no a través de las cuotas, sino de la valoración profesional y la igualdad de oportunidades, algo a lo que deberíamos aspirar en todos los ámbitos en nuestro país, incluidos muchos en el sector salud.

"Queda mucho por recorrer en igualdad de género en muchos ámbitos con grandes diferencias entre países. Si bien podemos considerarnos unos privilegiados en España, todavía queda un largo recorrido"

@MujeresSanidad
GACETA MÉDICA
vision
TARGET

CARMEN BASOLAS

Directora de Relaciones Institucionales y Technical affairs en Chiesi España

Antes de ponerme a escribir mi colaboración con el Cuaderno Violeta de esta edición, he estado revisando la primera edición, publicada en 2019. ¡Cuánto ha cambiado el mundo desde entonces! Ya estamos conmemorando el primer aniversario de la declaración por parte de gobierno de nuestro país del estado de alarma por la pandemia del COVID-19.

El elevado nivel de segregación laboral de género que se da en nuestro mercado laboral ocasiona que los sectores laborales que trabajan en primera línea atendiendo los efectos de la pandemia y a la ciudadanía, estén ocupados mayoritariamente por mujeres.

Se trata de la actividad sanitaria en su conjunto, la atención sociosanitaria residencial y domiciliaria, las tareas de limpieza de edificios, la atención directa en el comercio de alimentación, el personal de servicios sociales residenciales y sin alojamiento o la atención farmacéutica. Y es que las mujeres se ocupan en los sectores laborales expuestos en primera línea en la atención de los efectos de la pandemia, ya que representan el 72,58% del personal de la actividad sanitaria en su conjunto, el 83,09% en la asistencia en establecimientos residenciales o el 86,11% en las actividades de Servicios Sociales sin alojamiento. En este sentido, hablamos de personal de enfermería, auxiliar de enfermería y/o de geriatría. ¡Gracias a todas estas mujeres anónimas por su lucha incansable!

Yo no formo parte del grupo anterior, pero también trabajo para la sanidad de nuestro país desde la industria farmacéutica. Coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer 2021, Farmaindustria, la patronal de la industria farmacéutica innovadora en España, rindió homenaje a todas las mujeres que desempeñamos cada día nuestra labor en la industria farmacéutica, y, por ello, lanzó la pregunta "¿qué pasaría si las mujeres desaparecieran de la industria farmacéutica?".

La propia patronal respondió: "Pues, entre otras cosas, que, con toda seguridad, las vacunas contra el coronavirus no se podrían haber conseguido tan rápido; tampoco se habría podido garantizar durante los meses más duros de la pandemia el suministro de los tratamientos a los 25 millones de pacientes crónicos que existen en España". Formo parte del movimiento '#ConEllasMásSalud'. ¡Orgullo de pertenencia!

"El elevado nivel de segregación laboral de género que se da en nuestro mercado laboral ocasiona que los sectores laborales que trabajan en primera línea atendiendo los efectos de la pandemia y a la ciudadanía, estén ocupados mayoritariamente por mujeres"

MERCEDES BENÍTEZ DEL CASTILLO

Directora del Departamento Jurídico de Laboratorios Farmacéuticos **ROVI**

La pandemia incrementó notablemente el uso del teletrabajo en 2020, pero éste, por sí solo, no ha logrado la conciliación personal y profesional. Después de un año tan complicado, debemos valorar en qué hemos avanzado y en qué debemos seguir trabajando para conseguir la tan ansiada conciliación corresponsable entre mujeres y hombres como base para el desarrollo del talento femenino en el ámbito profesional.

De la noche a la mañana, las empresas, directivos y trabajadores, nos enfrentamos al desafío de poner en práctica el trabajo en remoto y de hacerlo funcionar bien. Hemos tenido que intensificar el uso de herramientas tecnológicas, definir protocolos y rediseñar procesos, abriéndonos a nuevas oportunidades basadas en la lógica del teletrabajo. Asimismo, en ROVI reorientamos nuestros programas de formación y mentoring al desarrollo de habilidades en los trabajadores que les permitan aplicar sus cualidades y experiencia al entorno digital, creando una cultura de compromiso a distancia basada en la confianza y la responsabilidad.

Esto nos permitió mantener la actividad empresarial desde los hogares, aunque nos encontramos con la enorme dificultad de separar vida profesional y personal, especialmente durante el confinamiento, con el cierre de los centros educativos y asistenciales.

Los datos oficiales dicen que las mujeres en España dedican una media de 13 horas semanales más que los hombres al cuidado familiar y tareas domésticas. El equilibrio entre las facetas personal, familiar y profesional es esencial para el pleno desarrollo de cualquier persona, mujeres y hombres. Posibilitarlo propicia el florecimiento del talento y la excelencia dentro de la empresa.

Nuestro gran desafío es salir de esta pandemia dando un salto cualitativo en el campo de la corresponsabilidad y tomando conciencia de que la armonía entre la vida personal y progresión profesional requiere de la intervención y esfuerzo de muchos músicos.

“El equilibrio entre las facetas personal, familiar y profesional es esencial para el pleno desarrollo de cualquier persona, mujeres y hombres. Posibilitarlo propicia el florecimiento del talento y la excelencia dentro de la empresa”

HENAR HEVIA

Directora Médica de **Janssen España**

Conseguir una igualdad real sigue siendo una de nuestras tareas pendientes como sociedad. Más que nunca durante este año marcado por la irrupción de la COVID-19 hemos visto que aún queda mucho por hacer, ya que, si bien las mujeres han jugado un rol fundamental desde diferentes ámbitos para dar respuestas ante esta crisis sanitaria y social, lo cierto es que la brecha entre las responsabilidades y cargas que lleva asociadas hoy en día se ha puesto de manifiesto, resultando en un esfuerzo adicional por su parte. A esto se suman los sesgos tanto internos (muchas veces por falta de confianza y autolimitación) como externos (estigmas asociados a la mujer en determinados puestos) que existen. Sin duda hay que seguir trabajando desde diferentes ámbitos: desde los ámbitos públicos con políticas orientadas a cambiar la tendencia actual, y también en el ámbito privado. Esta tendencia no va a cambiar por sí sola dejando únicamente que pase el tiempo.

Si bien es cierto que el sector farmacéutico en nuestro país ha sido pionero y ejemplo a seguir para otros sectores en este tema, como compañía innovadora basada en la ciencia y en la investigación que somos creemos que tenemos una responsabilidad en este sentido.

En Johnson & Johnson y en Janssen la diversidad e inclusión es uno de los pilares básicos de nuestra compañía. Algunas de las iniciativas que hemos puesto en marcha para incrementar la ocupación por mujeres de puestos directivos están centradas en el área de reclutamiento y selección. De hecho, actualmente un 47% de nuestra plantilla está compuesto por mujeres, pero si analizamos únicamente las posiciones STEM, caemos a un 28%. Por eso otra de nuestras estrategias es construir una comunidad STEM diversa, reflejando la realidad demográfica en nuestras filas, inspirando y apoyando a las mujeres en estas carreras. Tenemos objetivos concretos: buscando impactar a corto plazo a más de 2 millones de niñas, involucrar a más de 15.000 empleados y conseguir en 2025 un 50% de mujeres en las profesiones STEM en nuestros equipos.

Y es que cuando los equipos son diversos, llegan a soluciones mucho más sostenibles, aportan ideas más creativas, mayor conocimiento y respuestas más éticas y efectivas.

“Cuando los equipos son diversos, llegan a soluciones mucho más sostenibles, aportan ideas más creativas, mayor conocimiento y respuestas más éticas y efectivas”

ROSA MORENO

Directora de Recursos Humanos y Comunicación en Grünenthal Iberia

Louisa May Alcott, autora de la novela *Mujercitas* en 1868, escribió: "¡Enarbolad la bandera de la igualdad, mujeres! ¡Luchad por vuestros derechos y contad con mi leal colaboración!". Mucho ha llovido desde que Alcott escribiera estas palabras, pero una cosa está clara: visibilizar la importancia del papel de las mujeres en la sociedad es nuestra absoluta responsabilidad y tenemos que dar ejemplo.

Si extrapolamos esta cita al mundo empresarial actual, existen estudios que aseguran que la diversidad en los equipos en cuanto a género, edad, raza y procedencia, puede aumentar la productividad hasta un 40%. Las organizaciones tienen el deber de fomentar el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en el respeto, la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación bajo ningún concepto. Y es que, la diversidad no solo es paridad, también es respeto e integración. En este sentido, me siento orgullosa de poder decir que, después de diez años de políticas activas, en Grünenthal España es la filial más rentable del Grupo, donde las mujeres están presentes y son visibles en igualdad en todos los aspectos de la empresa. Nuestro equipo de dirección, mandos intermedios y todo el equipo humano es completamente paritario, equitativo. En Grünenthal España, con 10 años de anticipación al RD 6/2019 sobre igualdad creamos un Plan de Igualdad por el que formamos e informamos a toda la Compañía con el objetivo de desarrollar unas relaciones laborales basadas en el respeto, la diversidad y la igualdad de oportunidades y nombramos un Agente de Igualdad que vela por su cumplimiento.

La diversidad en el trabajo es fundamental para ofrecer una mejor visión en el negocio y abordar las situaciones del día a día desde múltiples perspectivas. En Grünenthal seguiremos trabajando por una diversidad de género en todas nuestras áreas, manteniendo nuestro compromiso con un empleo estable, cualificado e igualitario.

"Las organizaciones tienen el deber de fomentar el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en el respeto, la diversidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación bajo ningún concepto"

CONCHA SERRANO

Directora de Corporate Affairs, Health and Value de Pfizer en España

La industria farmacéutica ha apostado decididamente por la igualdad de género y la diversidad. Es por mérito propio un sector vanguardista en igualdad de género: el 52% de profesionales que trabajan en este sector son mujeres. Esto se corresponde con una decidida apuesta por impulsar el talento femenino. Vivimos en un momento positivo, de concienciación sobre la importancia de que sólo en equilibrio entre géneros conseguiremos hacer realidad valores que nos ayuden a crecer como sociedad.

En las empresas se siguen propiciando cambios culturales que contribuyen a consolidar el papel de la mujer, como las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, que están avanzando mucho gracias a la tecnología y la movilidad. También quiero destacar que estamos viendo a toda una generación de mujeres que están dispuestas a tener una vida profesional plena sin necesidad de renunciar a su vida familiar y que quieren tener el derecho y la oportunidad de elegir qué vida profesional quieren elegir y cuáles son sus metas. Creo que la situación de vanguardia del sector farmacéutico en materia de igualdad también conlleva una responsabilidad; tenemos que visibilizar el modelo y demostrar a otros ámbitos de la sociedad que el talento femenino es clave y que la igualdad contribuye a tener una empresa más diversa y rica. Por eso es importante seguir trabajando para alcanzar un objetivo: normalizar el reconocimiento del talento.

La presencia de la mujer es especialmente significativa en los departamentos de I+D de las compañías farmacéuticas, en los que casi dos de cada tres investigadores son mujeres (64%). En cuanto a puestos de responsabilidad el 41,3% de los comités de dirección de las compañías farmacéuticas lo ocupan mujeres, muy por encima de la media española.

En Pfizer contribuimos día a día a que esto sea posible gracias, entre otras medidas al Plan de Igualdad, que hemos implementado dentro de la compañía desde el año 2013, con el objetivo de fomentar la diversidad. En Pfizer la plantilla es un 50-50 mujeres-hombres.

Las compañías, como actores sociales, tienen una gran responsabilidad en este aspecto y si avanzamos en la dirección correcta, conseguiremos que las niñas de hoy sean las profesionales del mañana que deseen, sin necesitar más que su propio esfuerzo y determinación, sin tener que superar trabas culturales ni prejuicios. El talento no debería tener más límites que los que uno mismo se imponga.

> "La situación de vanguardia del sector farmacéutico en igualdad conlleva una responsabilidad; tenemos que visibilizar el modelo y demostrar a otros ámbitos que el talento femenino es clave y que la igualdad contribuye a tener una empresa más diversa y rica"

CONCHA MARZO

Directora de Government Affairs en **Boehringer Ingelheim España**

El creciente impulso del talento y la competitividad femenina es una realidad creciente en todos los ámbitos de nuestra sociedad. El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género están cada vez más presentes, tanto a nivel profesional como personal. Boehringer Ingelheim es una compañía que tiene la inclusión como uno de sus valores fundamentales. Cuidamos a los colaboradores en ámbitos como la conciliación, la igualdad y la diversidad, y creamos un ambiente de trabajo que estimula la manera de pensar y actuar de forma emprendedora, de mejora continua, de aprendizaje y de compartir ideas.

A través de Diversity & Inclusion, impulsamos la diversidad (de género, geografía y generación) con el objetivo de construir una organización más inclusiva que aliente la diversidad y atraiga talentos. Esta apuesta por las personas y el talento ha llevado a Boehringer Ingelheim España a ser reconocido como Top Employer en los últimos 6 años.

Si consideramos la diversidad e inclusión en el liderazgo, en Boehringer Ingelheim somos paritarios en nuestros cargos de responsabilidad, con un 50% de hombres y un 50% de mujeres. Este hecho nos ha permitido obtener el distintivo de Igualdad en la Empresa del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad desde 2011.

Estamos convencidos del papel fundamental que cumple y debe seguir cumpliendo la mujer en la ciencia y la tecnología. Por este motivo, tenemos programas de colaboración a largo plazo como el que nos une a Young IT Girls, para la captación de talento de jóvenes estudiantes y la promoción del liderazgo femenino en áreas tecnológicas. Además, colaboramos con el Institut Català de Recerca de Cataluña, para incentivar que las niñas se planteen desarrollar una carrera científica o tecnológica en el futuro, con iniciativas como #100Tífiques.

"El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género están cada vez más presentes, tanto a nivel profesional como personal"

MENCHU LAVID

Directora de Public Affairs en Bristol Myers Squibb (BMS)

Siempre he pensado que las mujeres somos un gran motor, y que en lo referente a Salud somos las grandes protagonistas, nunca reconocidas. Somos pacientes, cuidadoras de la salud familiar, trabajadoras de la salud y responsables en áreas de decisión y cualquier otro aspecto que se nos ocurra plantear. Ahora bien, siempre menos consideradas y posiblemente en cierta medida por nuestra propia actitud en algunos casos. No nos atrevemos en determinadas ocasiones a equilibrar nuestro desarrollo profesional a la par que el personal, dura decisión, el bien conocido techo de cristal y techo de cemento.

Ahora bien, esto es producto de un Sistema que siempre ha primado determinados valores frente a otros y en este plano hemos salido perdiendo. Nos toca ahora por tanto reivindicar la necesidad de equipar derechos y responsabilidades.

Yo personalmente me considero una privilegiada ya que siempre he podido desarrollar mi trabajo y mi vida personal de forma paralela puesto que el sector en el que trabajo, así me lo ha permitido.

De hecho, según Farmaindustria, las mujeres ocupan el 41,3% de los puestos en comités de dirección, un buen dato comparado con otros sectores industriales. Evidentemente, siempre se puede hacer más, y así lo creemos en Bristol Myers Squibb, compañía biofarmacéutica líder de la cual formo parte y en la que me siento extraordinariamente valorada.

De hecho, nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión es más que palpable: el 61% de las personas que componemos la organización somos mujeres y somos el 70% en el Comité de Dirección. Y para reforzar esta tendencia disponemos de diversos programas entre los cuales destaca un Plan de Igualdad que fomenta no solo la diversidad de género, sino también el desarrollo de las personas que trabajan en la compañía. Uno de los grupos que componen ese plan, el denominado B-NOW, está dirigido específicamente a fomentar el desarrollo del talento y el liderazgo femenino interno.

Nunca hubiese podido a nivel personal desarrollar mi trabajo sin un entorno laboral que facilitase tanto la conciliación como la corresponsabilidad, que en definitiva traslada la necesidad de compartir tareas en el entorno familiar y laboral igual para mujeres y hombres, y digo hombres porque son pieza clave en este compromiso.

Yo lo he vivido de cerca, nunca me han regalado nada, pero si he recibido mucha ayuda.

"El empoderamiento de la mujer y la igualdad de género están cada vez más presentes, tanto a nivel profesional como personal"

POLÍTICOS

LOGRAR EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES UN TRABAJO DE TODA LA SOCIEDAD. REPRESENTANTES DE LA POLÍTICA HABLAN SOBRE LOS OBSTÁCULOS QUE AÚN HAY QUE SUPERAR PARA QUE HOMBRES Y MUJERES AVANCEN EN TÉRMINOS DE EQUIDAD.

La igualdad, una cuestión de **derechos** fundamentales

Es fundamental seguir insistiendo en minimizar los factores persistentes que impiden la igualdad. Avanzar en el cumplimiento de los derechos de las mujeres, desarrollar una agenda sobre la igualdad y garantizar la adopción de medidas concretas. Para permitir a las mujeres ser y sentirse ciudadanas plenas.

Un marco transformador para lograr la igualdad comienza en el impulso de iniciativas, basadas en el respeto y el fomento de la diversidad, con enfoque de corresponsabilidad, y centradas en los derechos civiles de las mujeres.

Para que los derechos de las mujeres se hagan realidad, es fundamental hacer frente a las causas estructurales de la desigualdad. El avance de la igualdad se enfoca en la necesidad de abordar las causas estructurales de la discriminación, en el progreso de las mujeres, así como la incorporación de la perspectiva de género.

La igualdad en el acceso a recursos y oportunidades, la igualdad de salario para fomentar la seguridad económica y social de las mujeres, la igualdad en el poder de decisión de las instituciones públicas y privadas, en los parlamentos, en los medios de comunicación y la sociedad civil, en la gestión y la dirección de las empresas, y en los modelos de familias.

TOMÁS MARCOS
Portavoz de Ciudadanos en el Senado. Miembro Comité de Apoyo para la Convención ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en España.

Que no se caiga **el cielo**

Si las mujeres bajan los brazos se cae el cielo". Este lema que vienen repitiendo las feministas en algunas pancartas del 8 de marzo, resulta ser en este largo año de pandemia aún más pertinente, sobre todo cuando nos referimos a los sistemas de salud y cuidados, formales e informales. Según la Organización Mundial de la Salud, las mujeres realizan tres veces más trabajos sanitarios no remunerados que los hombres y, además, en la mayoría de los casos, los sistemas de salud no podrían funcionar sin ello.

Cuando miramos hacia la Unión Europea, las cifras no son mejores. Por un lado, las mujeres están infrarrepresentadas en puestos directivos y de toma de decisiones y, por otro, el personal sanitario femenino suele concentrarse en ocupaciones como enfermería, matronas y personal sanitario comunitario. Estas ocupaciones tienden a ser percibidas como trabajos de bajo estatus y peor pagadas -mientras que la medicina, la odontología y la farmacia (puestos ocupados en su mayoría por hombres) se entienden como ocupaciones de alto estatus-.

Y cuando finalmente fijamos la mirada en nuestro país, encontramos que, si bien existe una paridad casi perfecta entre los profesionales sanitarios, siguen existiendo desigualdades de género que provocan importantes barreras a la hora de poder alcanzar posiciones de liderazgo e igualdad salarial.

La conclusión evidente es que la sanidad y los servicios sociales son sectores altamente feminizados, pero en los que el machismo y la propia estructura patriarcal de nuestras sociedades mantiene a las mujeres fuera de los centros de poder, consolidando las brechas de género e igualdad existentes. La pandemia y la situación de crisis social y sanitaria que estamos atravesando ha servido para evidenciar una vez más las profundas desigualdades de género y sociales existentes en nuestra sociedad, ya que son las mujeres las que mayoritariamente soportan un peso que debería repartirse de manera justa, con corresponsabilidad y conciliación.

El feminismo no es una cuestión de identidad sino una cuestión de oportunidad, de la necesidad de obtener la igualdad en las oportunidades que se ofrecen a hombres y mujeres. Es necesario aplicar una perspectiva feminista a todas las políticas que ponga de manifiesto las desigualdades estructurales que están presentes en nuestra sociedad, que nos ayude a sobrepasar los estereotipos que rigen y condicionan nuestras vidas.

Solo se explica desde el desconocimiento teórico el que cualquiera que crea en una sociedad más justa, no se declare feminista, mujer u hombre.

Ibán García del Blanco
Eurodiputado y Secretario Federal Ejecutivo de Cultura y Deportes del PSOE.

Igualdad y sanidad en tiempos del **cólera**

Vivimos en un Estado de Derecho con un sistema normativo enormemente garantista, que pone sus cimientos en principios tan sólidos como la igualdad. Pero las tozudas cifras de la situación económica, laboral y social de las mujeres nos indican que debemos seguir trabajando para acortar la distancia entre la igualdad normativa y la que se vive en nuestras calles y en nuestras empresas. La sima entre la igualdad nominal de las normas constitucionales y, de otra parte, la desigualdad real y efectiva que nos muestran prácticamente todos los indicadores pone de manifiesto que la legalidad requiere esfuerzos prácticos para el completo desarrollo y perfeccionamiento de los principios y reglas constitucionales. El negacionismo rudimentario de algunos se basa en la mera alocución de las normas, como si la sola invocación de la legalidad constitucional exorcizara la inequidad manifiesta.

En España, el éxito de muchas mujeres en el ámbito de la investigación sanitaria en los últimos años, y el protagonismo asumido por muchas de ellas en los últimos meses en el desarrollo de soluciones médicas y farmacéuticas, constata que la igualdad es posible.

Una labor nada fácil, que requiere de voluntad política, de determinación de todas las partes y de medidas eficaces, puestas en marcha de la mano de todos los actores de la sociedad civil: empresarios, entidades sociales, centros de formación, medios de comunicación social, y por supuesto, las instituciones públicas, en un claro ejemplo de transformación social que sólo posible llevar a cabo en el marco de la colaboración público-privada.

En mi opinión, son tres los vectores sobre los que se debe de actuar de manera sistemática para avanzar decididamente en al igualdad real como un objetivo democrático y social pleno: la conciliación nacional y la racionalización de horarios, la lucha contra la brecha salarial, y la promoción profesional de la mujer tanto en el ámbito de lo público como en la esfera privada.

Hombres y mujeres tenemos que reconocer muy bien el valor de la perseverancia en la lucha por erradicar la discriminación real en la búsqueda de oportunidades en la vida. Hay voces mórbidas que niegan lo evidente, pero también habrá que vencerlas como se venció la desigualdad en otras épocas de nuestra historia.

MARIO GARCÉS
Ex Secretario de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Portavoz adjunto del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso de los Diputados

ENCUENTROS

LOS EVENTOS MUJERES DE LA SANIDAD NACIERON CON EL OBJETIVO DE IMPULSAR UN CAMBIO DESDE LA SANIDAD HACIA EL RESTO DE LA SOCIEDAD. DIRECTIVAS Y RESPONSABLES POLÍTICAS DEL SECTOR HABLARON DE TALENTO FEMENINO, CORRESPOSABILIDAD, CONCILIACIÓN Y 'NETWORKING'.

CUANDO **ELLAS GESTIONAN** LA CRISIS

Un año después de que empezara el confinamiento, las profesionales de la salud echan la vista atrás. En el Foro Mujeres de la Sanidad, estas 27 expertas reflexionan sobre los errores cometidos y elaboran una lista de tareas pendientes. Entre ellas, duplicar los esfuerzos para que las mujeres ganen responsabilidad en los ámbitos sanitario, científico y farmacéutico.

DEBERES PENDIENTES: **PREVENIR, COLABORAR, EQUIPARAR**

La sanidad es una de las profesiones con mayor representación de mujeres, pero el balance no se refleja equitativamente en todos los puestos. En buena parte de las especialidades, los cargos de mayor responsabilidad los ostentan hombres. Esta fue la cuestión central del debate *Gestión de la crisis sanitaria: Avanzando en la colaboración público- privada*, protagonizado por cinco expertas que dilapidan la norma. Son Raquel Yotti, directora del Instituto de Salud Carlos III; María Río, vicepresidenta y directora general de Gilead; Margarita López-Acosta, directora general de Sanofi; Aurora Berra, directora general de Ipsen Iberia y Ana Argelich, presidenta y directora general de MSD.

ANA ARGELICH

MARÍA RÍO

AURORA BERRA

MARGARITA LÓPEZ ACOSTA

RAQUEL YOTTI

Lecciones aprendidas

Los últimos 365 días han ampliado el margen para la autocrítica. La toma de decisiones relativas a la crisis sanitaria se realizó en base a las evidencias disponibles, que, como explican las ponentes, se obtenían progresivamente. El principal obstáculo, aseguran, fue que **nadie estaba preparado para una crisis de esta envergadura**.

En este marco, una de las fórmulas que más ha ayudado a impulsar la investigación ha sido la de establecer alianzas público-privadas para avanzar en salud, postulado que apoyan las entidades públicas para cubrir las carencias con las que se encuentran en muchas ocasiones. De cara al futuro, el reto es mejorar la previsión por si hubiera que afrontar situaciones similares.

¿Se puede conciliar en pandemia?

La crisis no ha hecho sino evidenciar carencias previas, como la brecha de género. Según Raquel Yotti, **el número de publicaciones científicas llevadas a cabo por mujeres ha disminuido**. Los investigadores hombres siempre han tenido más tiempo para materializar sus proyectos debido, entre otras cosas, a que ellas cargan más con la conciliación. Ahora que los cuidados han cobrado especial relevancia, las investigadoras han visto mermar sus jornadas.

Varias instan a recoger los datos necesarios para hacer una radiografía de la situación. María Río es optimista: a sus ojos, en esta crisis son muchas las mujeres que han demostrado todo su potencial.

Perspectivas de futuro

En términos de talento femenino, las expertas asumen su responsabilidad. Las mujeres que ya han accedido a puestos de relevancia deben abrir la puerta a las nuevas profesionales. También llaman a analizar la distribución de los fondos públicos, a incidir en la educación desde etapas tempranas o a contemplar medidas concretas que se pueden impulsar tanto en la empresa pública como en la privada para conseguir un balance entre hombres y mujeres.

MUCHAS SANITARIAS, **POCAS JEFAS**

Según datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA), casi el 78% de los puestos de trabajo relacionados con la sanidad están ocupados por mujeres. Por ello, es de recibo destacar que han tenido un papel protagonista en la respuesta a la pandemia. La mesa redonda *La respuesta de las profesionales a la crisis sanitaria* analizó este tema con la participación de Adelaida Zabalegui, Miembro de la junta directiva de Nursing Now; Iria Miguens, Urgencióloga y directora de mUEjeres en la Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias (SEMES); Carmen Diego, Neumóloga y secretaria general de la Sociedad Española de Neumología y Cirugía Torácica (SEPAR) y Ana López Casero, Tesorera del Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos (CGCOF).

ADELAIDA ZABALEGUI

ANA LÓPEZ CASERO

CARMEN DIEGO

IRIA MIGUENS

Punto de partida

Las enfermeras han jugado un papel esencial en la lucha contra la pandemia. Sin embargo, Adelaida Zabalegui puso la atención en que, **aunque el 75% de estos profesionales son mujeres, solo el 25% de ellas ocupa puestos de responsabilidad**. Esta situación se extiende a la medicina, como destacaron Iria Miguens y Carmen Diego, apuntando que este es uno de los motivos por el que las mujeres se han contagiado más: su presencia es mucho mayor en el plano asistencial, lo que implica contacto directo con la COVID-19.

En esta ecuación, Ana López-Casero indicó que no se puede dejar de lado a la carrera farmacéutica. En esta línea, impulsar el liderazgo femenino en pos de ese equilibrio conllevaría adquirir una perspectiva más colaborativa y humanista que, en última instancia, derivaría en la toma de decisiones diferentes.

Transcurso de la pandemia

Más allá de aciertos y errores en la gestión, las participantes compartieron una misma visión: **la comunicación sobre la evolución de la pandemia ha sido fallida**. Se ha infantilizado a la población, explican, dando una imagen descafeinada de lo que se vive en los hospitales. Su propuesta es recurrir a periodistas especializados que puedan mostrar los hechos con perspectiva y sin caer en el morbo. Comunicando mejor la situación real, los ciudadanos podrían tener una visión más fiel y actuar en consecuencia.

El abandono de otras especialidades en el último año tampoco les es ajeno. Por ello, llaman a paliar este problema cuanto antes, teniendo en cuenta que hay pacientes de diversas patologías que han dejado de acudir al hospital. En este contexto, también resaltan la necesidad de prestar atención a la salud mental: una vez la situación en COVID-19 mejore, llegará un tsunami de enfermedades mentales por las implicaciones socioeconómicas de la

I+D EN **FEMENINO**

Ante pandemias desconocidas, la ciencia es la respuesta. Pero, en la carrera investigadora, las mujeres siguen teniendo más obstáculos. En el debate virtual *Investigación en tiempos de pandemia*, investigadoras en entidades públicas y privadas analizan la gestión de talento femenino durante la crisis del coronavirus. Francisca Puertas, vicepresidenta ejecutiva de la Comisión Mujeres y Ciencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC); Marisol Soengas, investigadora en el Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO) y coordinadora de Aseica Mujer; Henar Hevia, directora médica en Janssen; Concha Serrano, directora de Corporate Affairs, Health and Value en Pfizer; Paloma Anguita, Oncology Therapeutic Area Lead de Astellas, y Carmen Montoto, directora médica de Takeda; ponen voz a sus iguales.

Barreras en la trayectoria

De la manera en que está configurada la carrera investigadora, **tener parones como los asociados a la maternidad suponen un grave frenazo**. Tanto en el CSIC como en el CNIO se han llevado a cabo encuestas para evaluar el impacto de la pandemia. Las investigaciones han revelado que la carga de los cuidados sigue siendo mayor para las mujeres, sobre todo en aquellos centros de investigación que no cuentan con unidades o planes específicos para ellas. Esto pone de manifiesto, según Francisca Puertas y Marisol Soengas, la necesidad de seguir impulsando iniciativas de conciliación.

En la industria farmacéutica, esta situación no es tan acentuada y depende de cada compañía. Durante la pandemia, la mayoría de las empresas han puesto en marcha políticas encaminadas a flexibilizar los horarios e impulsar el teletrabajo con el fin de favorecerla. Otras de las medidas se dirigen a acabar con los sesgos inconscientes que pueden llevar a la mujer a autolimitar el desarrollo de su carrera, por ejemplo, a través de iniciativas de *mentoring*.

Desarrollo de medidas

En el CSIC y el CNIO cuentan con varias políticas activas para tratar de cerrar la brecha de género. Algunas de ellas se centran en proporcionar herramientas a investigadoras en fases intermedias y postdoctorales, puesto que es en las que se ha detectado que es más difícil retener el talento femenino. En concreto, en el transcurso de estos meses, ha sido crucial potenciar estas medidas para tratar de evitar un retroceso.

En la empresa privada también se llevan a cabo múltiples iniciativas con las que asegurar que se cumple el equilibrio entre hombres y mujeres. Así, más allá de las políticas de conciliación, se persigue promover la vocación de las niñas en carreras STEM o aplicar medidas que combatan problemas relativos al sexismo o el acoso laboral, que buscan eliminar injusticias laborales por cuestiones de género en particular o de diversidad en general.

TIEMPO Y ESPACIO. **GESTIONAR PARA CONCILIAR**

Un tema que la pandemia ha vuelto a sacar a la palestra es la conciliación. ¿Es teletrabajo igual a conciliación? ¿Qué medidas tienen que impulsar administración y empresas para asegurar que se compagina de manera efectiva la vida personal y laboral? Estas fueron algunas de las preguntas a las que trató de dar respuesta la mesa *Conciliación: un reto frente a la pandemia*. En ella intervinieron Elvira Velasco, portavoz de Sanidad del PP en el Congreso de los Diputados; Susana Moll Kammerich, vocal de la comisión de Sanidad en el Senado por el PSOE; Esther Ruiz, diputada de Ciudadanos Madrid y Secretaria Tercera de la Mesa de la Asamblea de Madrid; María del Río, diputada autonómica por el grupo Sí Podemos Canarias y secretaria de la Comisión de Sanidad del Parlamento de Canarias; Fina Lladós, directora general de Amgen; Olga Salomó, directora de Recursos Humanos de Boehringer Ingelheim, y Mercedes Benítez del Castillo, directora del Departamento Legal en Rovi.

Y llegó el teletrabajo

Si hay un punto de consenso es que la adaptación al teletrabajo ha tenido que hacerse a marchas forzadas. El principal problema ha sido, coinciden, la dificultad para separar espacios y tiempos, vida personal y profesional.

Las políticas apuntan a que durante la pandemia, la carga de trabajo ha aumentado considerablemente, lo que se suma a la falta de mecanismos para realizar la actividad propia de su trabajo de manera telemática. Desde el prisma de la empresa, esta adaptación ha sido relativamente más sencilla. Muchas compañías contaban ya con herramientas para que sus empleados pudieran ejercer el teletrabajo con más o menos frecuencia. Los problemas, mayoritariamente, surgieron en las primeras semanas de la pandemia por cuestiones organizativas.

Solución de los problemas

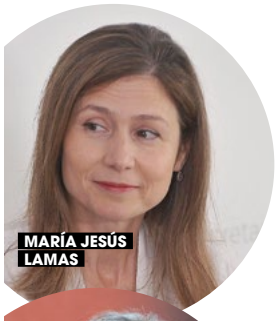
Si la gestión de los espacios es compleja para la parte empleadora, el tiempo lo es para los empleados. Por ello, las compañías han establecido unos horarios en los que convocar reuniones y otros eventos, ofreciendo a los empleados flexibilidad para gestionar el resto de la jornada como más les convenga en términos de conciliación.

Las políticas remarcan la necesidad de impulsar medidas teniendo en cuenta que el teletrabajo en sí mismo no es una herramienta de conciliación. Con una legislación sólida al respecto, se favorecería que cuidados y tareas domésticas no recayesen mayoritariamente sobre las mujeres.

¿DÓNDE ESTÁN MIS MEDICINAS?
ASÍ ESTÁ SIENDO LA GESTIÓN DE LOS FÁRMACOS DURANTE LA PANDEMIA

Sin duda, uno de los temas que más preocupación ha suscitado durante la pandemia ha sido el suministro de medicamentos y otros productos farmacéuticos. Una de las claves para que este se desarrollase sin incidencias, ha sido que las agencias y compañías farmacéuticas han mantenido un diálogo estrecho y constante.

Por ello, una de las mesas de este Foro contó con mujeres con profesiones relacionadas con el suministro ofrecieron una radiografía de la actividad de estos meses. María Jesús Lamas, directora de la Agencia Española del Medicamento y Producto Sanitario (Aemps); Olga Delgado, presidenta de la Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria (SEFH); Mar Fábregas, directora general de Stada; Concha Serrano, directora de Corporate Affairs, Health and Value en España de Pfizer; Inmaculada Periñán, senior director de Regulatory Affairs en Gilead España y Luz Dary Amaya-Gonzalez, directora de la planta de producción de Alcalá de Henares de GSK fueron las participantes en este encuentro.



Diálogo constante

Una de las claves de este éxito, según coincidieron las intervinientes, fue que desde el inicio de la pandemia se ha mantenido un diálogo constante entre todos los agentes implicados. Esto ha permitido poner solución a los problemas tan pronto como se detectaban y contar con una alta capacidad de previsión para evitar interrupciones en el suministro.

Asimismo, contar con herramientas como la lista de medicamentos esenciales que elaboró la Aemps ha sido de gran utilidad para que las compañías mejorasen la planificación y aumentasen el stock de estos productos.

Esfuerzo sin precedentes

Desde la industria farmacéutica, todas las representantes coincidieron en una idea: las empresas tuvieron que hacer un esfuerzo sin precedentes para afrontar la pandemia, en el que la colaboración fue un elemento crucial. En este sentido, las representantes de las compañías también incidieron en que la planificación ha sido crucial para hacer frente a esta crisis, reformulando sus procesos de actuación. Aquí, más allá de aumentar la producción de algunos de los fármacos que las compañías ya tenían en cartera, algunas de estas empresas han tenido que trabajar también para acelerar los procesos de investigación y ofrecer así nuevas soluciones terapéuticas ante esta nueva enfermedad.

También, se mostraron de acuerdo en que además de trabajar al máximo rendimiento para evitar que se dieran problemas de suministro, las empresas han sido muy conscientes de la necesidad de cuidar a sus trabajadores, sobre todo en los momentos más duros de la pandemia.

CONCLUSIONES

Gestión de la crisis sanitaria. Avanzando en la colaboración público-privada

• La pandemia ha puesto de relieve la importancia de la ciencia y la colaboración público-privada se alza como herramienta crucial para impulsar el avance científico.
• Abandonar visiones cortoplacistas y apostar por la I+D a largo plazo.
• En las compañías farmacéuticas se ha logrado un gran avance en igualdad de oportunidades; ahora hay que identificar y solventar las carencias en la carrera investigadora.

La respuesta de las profesionales a la crisis sanitaria

• La sanidad es una profesión feminizada, sobre todo en el plano asistencial. Urge encontrar fórmulas para que las mujeres lleguen con más frecuencia a puestos de responsabilidad.
• Durante la pandemia la comunicación no ha sido efectiva; es un aspecto a mejorar.
• Entre sanitarios y en la sociedad, la pandemia ha puesto sobre la mesa la necesidad de aumentar recursos en salud mental

Garantizar el suministro en tiempos de pandemia

• El diálogo entre agencias, sociedades, hospitales y compañías ha sido crucial para garantizar el suministro.
• Las compañías han mostrado una amplia capacidad de adaptación maximizando la producción.
• En la industria se han conjugado dos prioridades: asegurar el abastecimiento mientras se garantizaba la seguridad de los empleados.

Investigación en tiempos de pandemia

• Esta crisis ha hecho entender a la sociedad la importancia de la ciencia y de invertir en ella para dar solución rápida a problemas emergentes.
• Durante el confinamiento, la brecha de género en entidades científicas ha aumentado; urge focalizar el trabajo en cerrarla.
• Las organizaciones públicas y privadas han de seguir trabajando para garantizar la igualdad de oportunidades.

Conciliación: un reto frente a la pandemia

• En pandemia, la adaptación al teletrabajo se ha hecho a marchas forzadas. Es necesario encontrar fórmulas que faciliten compaginar vida profesional y laboral.
• Todavía, las labores de cuidados recaen en mayor medida sobre las mujeres. Urge regular el teletrabajo para que este no frene el impulso del talento femenino.
• Para avanzar en igualdad laboral, se debería impulsar un diálogo entre todos los agentes sociales identificando las prioridades a solventar.

¿Qué haremos a partir de ahora? ¿Qué queremos conseguir? Te contamos los próximos pasos de Mujeres de la Sanidad

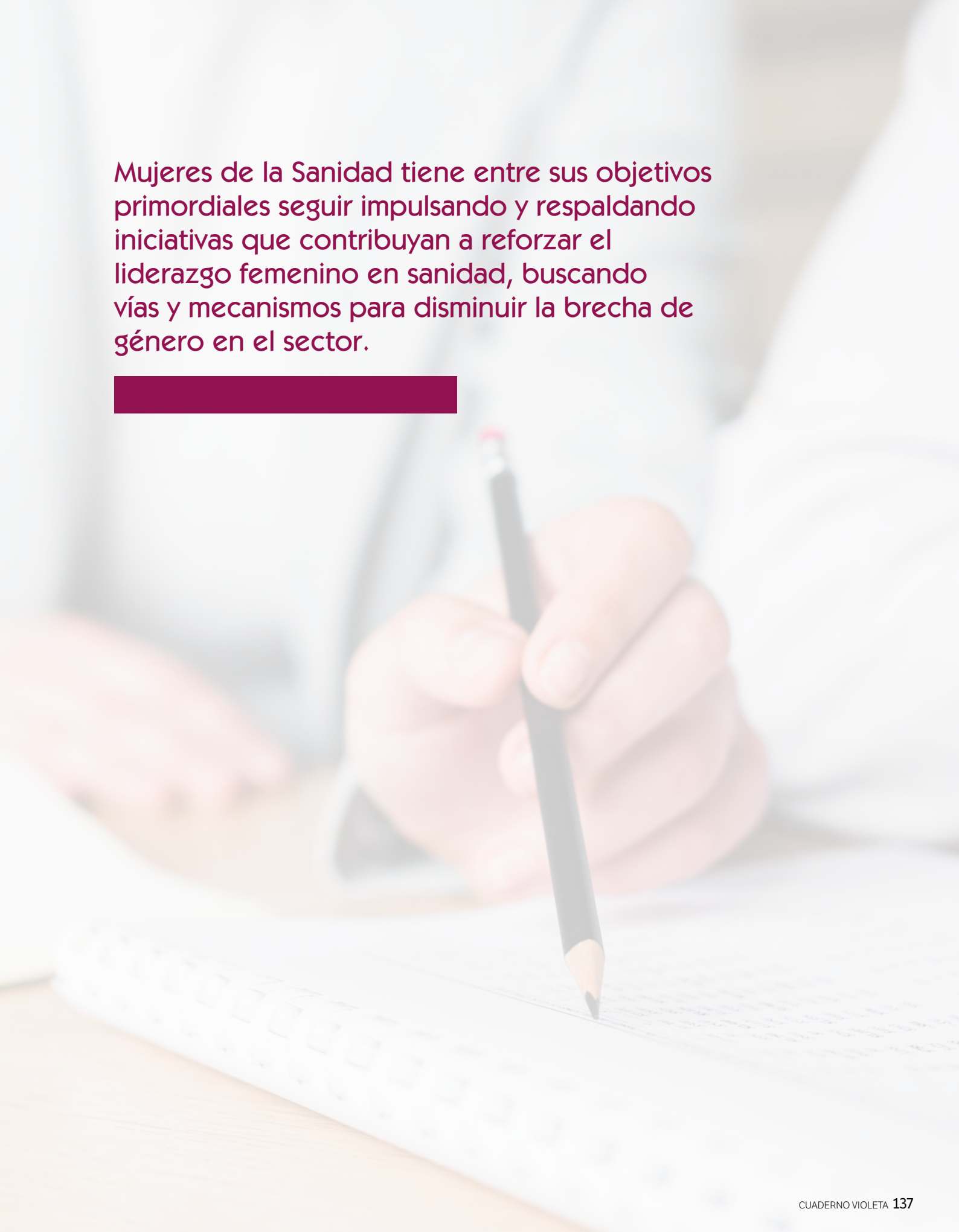
HOJA DE RUTA

La sanidad tiene un compromiso indudable con la sociedad en términos asistenciales, pero hay más compromisos que puede consolidar. Uno de ellos responde al hecho de la infrarrepresentación de la mujer en puestos de responsabilidad en la sanidad, siendo su presencia mayoritaria en los puestos asistenciales. Las razones que han llevado a que exista una brecha de género en sanidad han sido analizadas por las mujeres que han superado, en muchos casos, dicha brecha. Muchas de ellas ocupan puestos de responsabilidad en la sanidad, incluyendo instituciones profesionales, entidades que investigan, administración sanitaria y compañías.

Representantes de Mujeres de la Sanidad han ido desgranando en los últimos meses sus visiones y planteamientos en el abordaje del liderazgo femenino en sanidad. Esta fotografía se completa con mujeres que ocupan posiciones de responsabilidad política y han querido apoyar la iniciativa de Mujeres de la Sanidad (www.mujeresdelasanidad.com). A todas ellas queremos agradecerles por haber compartido sus reflexiones, iniciativas e ideas para abordar la manera de impulsar el talento femenino en las organizaciones sanitarias, y este CUADERNO VIOLETA es una prueba documental de que ideas no faltan.

GACETA MÉDICA, con el apoyo y alcance generalista de MARIE CLAIRE, tiene entre sus objetivos primordiales seguir impulsando y respaldando iniciativas que contribuyan a reforzar el liderazgo femenino en sanidad, buscando vías y mecanismos para disminuir la brecha de género en el sector. Pero lo quiere hacer desde la realidad de lo posible, y para ello hay que buscar vías y mecanismos para disminuir la brecha, con el apoyo de todo el sector. Por ello, resulta necesario aplicar estrategias y políticas que ofrezcan el resultado perseguido: una sanidad en la cual los puestos de responsabilidad ocupados por mujeres sean proporcionales a su representación en el ámbito sanitario.

La sanidad tiene un compromiso indudable con la sociedad en términos asistenciales, pero hay más compromisos que puede consolidar.



Mujeres de la Sanidad tiene entre sus objetivos primordiales seguir impulsando y respaldando iniciativas que contribuyan a reforzar el liderazgo femenino en sanidad, buscando vías y mecanismos para disminuir la brecha de género en el sector.

HOJA DE RUTA
DE MUJERES DE LA SANIDAD

Seguir identificando barreras

Desde que comenzase su andadura, el movimiento Mujeres de la Sanidad, ha contado con la intervención de numerosas mujeres del sector. Estas han expuesto cuáles son los principales obstáculos que han encontrado durante su trayectoria profesional. En el corto y medio plazo, el objetivo es seguir recopilando estas aportaciones, a través de encuentros y actividades, en los que cada vez se incorpore la visión de más mujeres del sector.

Una vez se definan los principales problemas, el objetivo es tratar de encontrar soluciones y seguir impulsando el talento femenino.

De la palabra a la acción

Con toda la información recopilada por el equipo que forma parte de la iniciativa, el objetivo es elaborar un documento que pueda trasladarse al ámbito político y materializar así una de las peticiones más repetidas por las profesionales de la sanidad que participan en la iniciativa: lograr que haya más mujeres en jefaturas de servicio. Uno de los problemas que han identificado las mujeres de este campo es que les cuesta más que a sus compañeros varones ocupar puestos de responsabilidad.

Por estos motivos, uno de los objetivos de futuro es hallar la fórmula para tratar de encontrar una solución efectiva a este problema.

Iniciativa de mentoring cruzado

Durante los diversos encuentros de Mujeres de la Sanidad que se han llevado a cabo desde que el proyecto se puso en marcha, representantes de la sanidad, investigación y compañías han puesto de manifiesto la necesidad de ejercer el mentoring para ayudar a aquellas profesionales que están empezando a desarrollar una carrera que cumpla con sus expectativas de futuro.

Así, desde el movimiento Mujeres de la Sanidad se quiere impulsar esta metodología con la misión de impulsar la carrera de aquellas mujeres que puedan encontrar dificultades para avanzar en su trayectoria, tomando como referencia la experiencia de otras mujeres de su sector que hayan conseguido ocupar puestos de responsabilidad.

Incentivar 'best practices'

Reconocer el esfuerzo de entidades y empresas a la hora de impulsar el talento femenino, puede servir de incentivo para continuar por ese camino; también, de referente para que aquellas organizaciones con más camino por recorrer, aceleren el proceso.

Por ello, Mujeres de la Sanidad, sigue premiando en el marco de los Premios Fundamed a aquellas corporaciones que han realizado una labor sobresaliente para aprovechar todo el talento con el que cuentan dentro de las mismas.

Este 2021 será el tercer año en que los Fundamed premien el trabajo por impulsar la igualdad de oportunidades, atendiendo a las medidas y proyectos puestos en marcha para lograr este fin.

Además, el caso de las compañías relativas a la industria farmacéutica, en las que la representación femenina a todos los niveles es mayor, puede servir de espejo a aquellos sectores en que la situación no es tan favorable.

Información y difusión del trabajo realizado

Uno de los activos de la iniciativa Mujeres de la Sanidad es que, además del trabajo realizado en sí mismo, cuenta con dos canales de gran difusión a través de los cuales difundir su actividad: los medios de comunicación Gaceta Médica y Marie Claire. Tanto en las ediciones digitales como impresas de ambos medios, se recogen todas las actividades llevadas a cabo desde Mujeres de la Sanidad; también se recopilan iniciativas del sector que apuestan por la consecución de la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos y en distintos niveles.

MUJERES de la SANIDAD

Media Partner

marie claire · GACETA MÉDICA · fundamed fundación de ciencias del medicamento y productos sanitarios

Con el apoyo de

AMGEN · AstraZeneca · Boston Scientific · Bristol-Myers Squibb · Chiesi · Coca-Cola · GRUNENTHAL · gsk · janssen · MSD · NOVARTIS · GILEAD · Pfizer · SANOFI · STADA · Takeda