Jornada Parlamentaria

EL IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO EN LA SANIDAD: UN COMPROMISO

Enero de 2025

Media Partner:

GACETA MÉDICA

Apoya:

fundamed
fundación de ciencias del medicamento y productos sanitarios

© Fundación de Ciencias del Medicamento y Productos Sanitarios 2025.

Fundamed se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones con el número 586.

www.fundacionfundamed.org
Impulsa iniciativas de carácter socio-sanitario, de apoyo a la investigación y de estímulo del diálogo y la representación de los pacientes.

Todos los derechos reservados.
Los contenidos que integran este documento digital, entre otros: textos, imágenes, marcas, diseños, descripciones metodológicas, así como su estructura y diseño es titularidad de FUNDAMED, o está legitimada para su uso, quedando terminantemente prohibida, la modificación, explotación, reproducción, comunicación a terceros o distribución, de la totalidad o parte de los contenidos del presente documento, sin el consentimiento expreso y por escrito de FUNDAMED.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 7

INAUGURACIÓN 11

Santiago de Quiroga. *Fundamed* 14

Marta González Vázquez. *Vicepresidenta Cuarta del Congreso de los Diputados* 15

MESA 1: IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO: EXPERIENCIAS DE ÉXITO 17

Lidia Martín. *Almirall* 22

Cristina García. *BeiGene* 23

Aurora Berra. *Ipsen* 24

Ana Martins. *Grünenthal* 25

Maria Fernanda Prado. *Johnson & Johnson* 26

MESA 2: MARCO ACTUAL DE LA BRECHA DE GÉNERO EN SANIDAD. IMPLICACIONES Y SOLUCIONES 29

Olga Salomó. *Boehringer Ingelheim* 34

Celia Gómez González. *Ministerio de Sanidad* 36

Dolores Acón. *SEDISA* 37

Mónica Urrutia. *Gilead* 38

Lina Ruiz. *MSD* 39

MESA 3: PROPUESTAS Y PROGRAMAS PARA EL IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO EN SANIDAD 41

María del Mar Vázquez. *Portavoz del Grupo Parlamentario Popular en la Comisión de Sanidad* 45

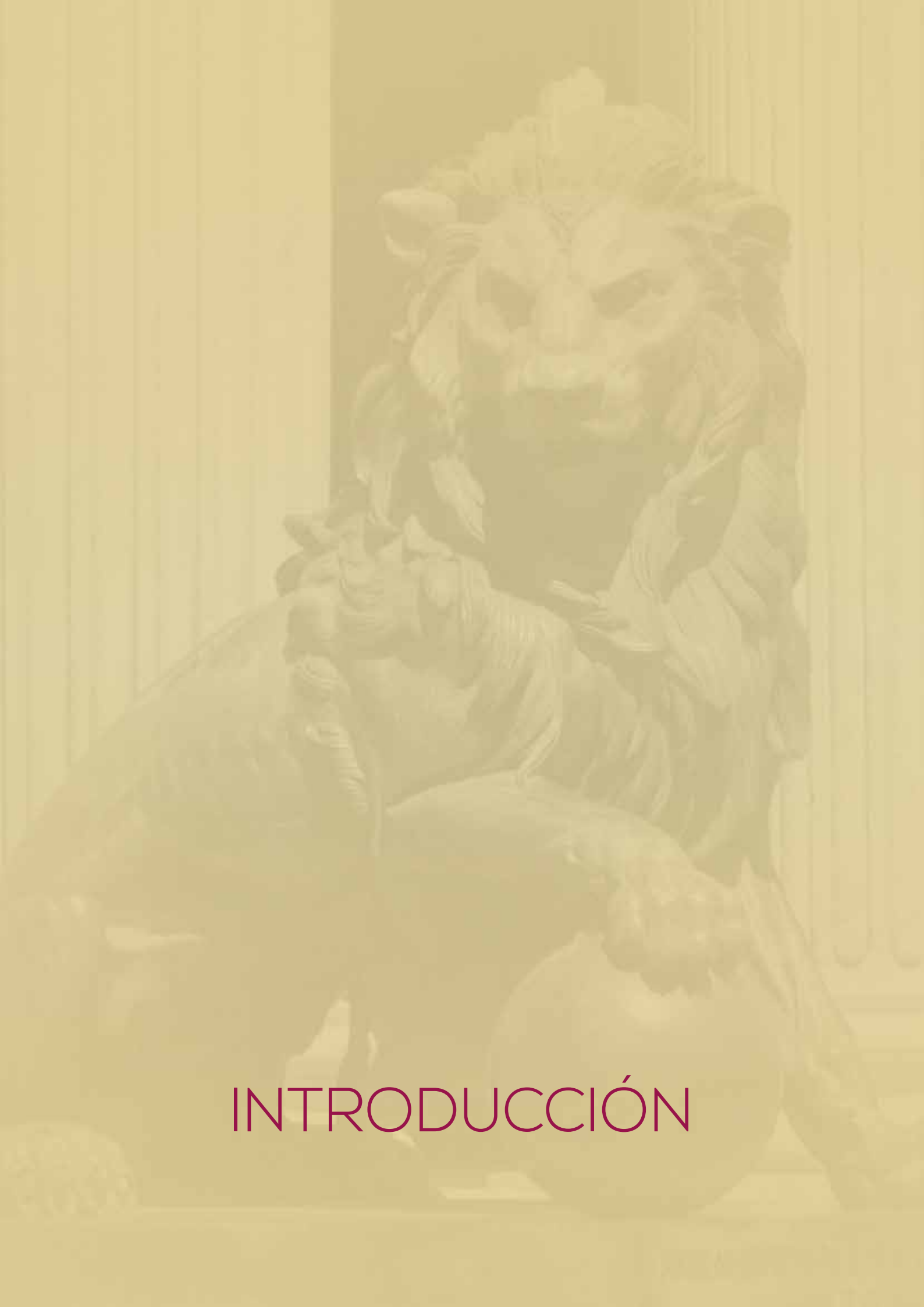
Carmen Martínez. *Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista en la Comisión de Sanidad* 46

Alda Recas. *Portavoz del Grupo Parlamentario Sumar en la Comisión de Sanidad* 47

CLAUSURA 49

Agustín Santos. *Presidente de la Comisión de Sanidad del Congreso* 52

Javier Padilla. *Secretario de Estado de Sanidad* 53



INTRODUCCIÓN

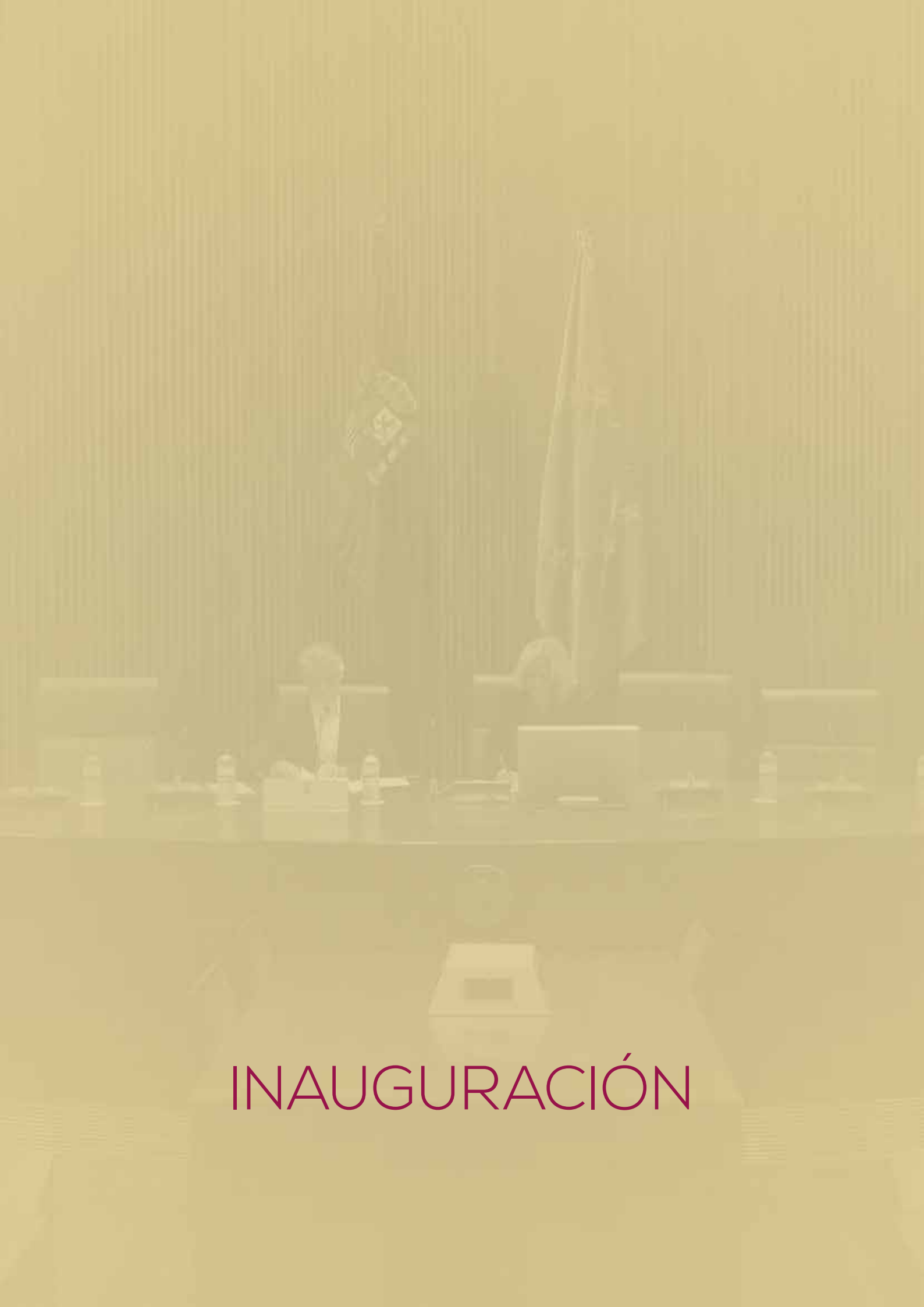
El Congreso de los Diputados acoge la jornada ‘El impulso del talento femenino en la sanidad: un compromiso’, organizada por Mujeres de la Sanidad, una iniciativa de Fundamed. Un encuentro dirigido a profesionales sanitarios que ejercen en puestos de responsabilidad hospitalaria, parlamentarios, compañías innovadoras, sociedades científicas, asociaciones de pacientes, expertos y entidades que trabajan en el análisis de la brecha de género en la sanidad española y que cuentan con experiencias de éxito en el impulso del talento femenino.

Los objetivos del encuentro se centran en:

- Debatir y poner en valor el compromiso del sector con el talento femenino.
- Puesta en común de los planes e ideas de las entidades con programas de éxito para paliar la brecha de género en puestos de responsabilidad.
- ¿Cómo disminuir la brecha de género en sanidad? Propuestas desde los grupos parlamentarios.
- Plan de acción desde la administración: ¿qué se puede hacer desde la política para avanzar en el impulso del talento femenino?

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Asistentes a la Jornada celebrada en la Sala Ernest Lluch del Congreso de los diputados.



INAUGURACIÓN

Marta González Vázquez
Vicepresidenta cuarta de la Mesa del Congreso de los Diputados por el Partido Popular (PP).

Santiago de Quiroga
Presidente de Fundamed.

Marta González Vázquez, vicepresidenta cuarta de la Mesa del Congreso de los Diputados por el Partido Popular (PP), inaugura junto a **Santiago de Quiroga**, presidente de Fundamed, la jornada parlamentaria. Ambos insisten en la importancia de reflexionar sobre la persistente brecha de género en la sanidad española y su necesidad de revertirla.

EN LA SANIDAD:
UN COMPROMISO
21 ENE
PHILIPS

Santiago de Quiroga

- De Quiroga argumenta que es crucial impulsar el talento femenino en el ámbito sanitario y trabajar para cerrar la brecha de género que sigue marcando el desarrollo profesional en el sistema sanitario.

- “En España, las mujeres representan cerca del 70% de los puestos, pero solo ocupan un 30% de los cargos de responsabilidad”.

- En cuanto a los beneficios de una mayor representación femenina en la toma de decisiones, precisa que “no solo beneficia a las propias profesionales, sino también a los pacientes”.

- “Este desequilibrio no solo es injusto, sino que también representa una pérdida de oportunidades para el conjunto del sistema sanitario; es esencial promover entornos que eliminen las barreras estructurales y culturales que limitan la carrera profesional de las mujeres, lo que implica no solo diseñar políticas más inclusivas, sino también trabajar en los estereotipos que influyen en la toma de decisiones”.

- Según De Quiroga, un elemento clave es la conciliación: “La doble carga que soportan muchas mujeres al combinar sus responsabilidades laborales con las familiares sigue siendo una de las principales razones de esta desigualdad”.

- Para cambiar la situación, De Quiroga sugiere que “debemos exigir compromiso a las instituciones con la incorporación de objetivos medibles en los planes de gestión hospitalaria y en las administraciones públicas para generar cambios que sean reales”.

- “Una mayor representación femenina en la toma de decisiones no solo beneficia a las propias profesionales, sino también a los pacientes, ya que aporta diversidad de perspectivas que mejoran la calidad asistencial”.

Marta González Vázquez

- González Vázquez afirma que “seguimos teniendo cifras que en pleno 2025 deberían ser mejores de lo que son”.

- “Sólo 19 de los 103 presidentes de las sociedades científicas eran mujeres en el periodo 2019-2021”.

- En lo que se refiere a jefaturas del servicio hospitalario, alude a que “el 70% del personal médico total son mujeres, pero solo ocupan estos cargos el 28% de ellas”.

- González Vázquez explica que la problemática que está detrás de estos datos se atribuye a tres factores clave: la conciliación laboral y personal, el embarazo y la maternidad y la falta de referentes que no sean masculinos.

- “La sanidad tiene que afrontar el despliegue de medidas correctoras para revertir la situación; esta jornada va en la línea correcta de sensibilización, analizar los retos, compartir buenas prácticas y construir un camino conjunto hacia la igualdad en todos los niveles”.

- González Vázquez apunta que de “las conclusiones de este encuentro deberían salir iniciativas parlamentarias que contasen con el consenso suficiente para ser aprobadas y asumidas por el Gobierno”.

Mesa 1: IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO: EXPERIENCIAS DE ÉXITO

Lidia Martín
Directora general de Almirall.

Cristina García
Directora general de BeiGene.

Aurora Berra
Directora general de Ipsen.

Ana Martins
Directora general de Grünenthal.

Maria Fernanda Prado

Directora general de Johnson & Johnson.

El sector farmacéutico se consolida como un referente en empleo de calidad, igualitario y diverso. De hecho, los datos reflejan un aumento de las mujeres en las plantillas, donde ellas representan ya el 56,1%, más del doble que la media de los sectores industriales. Durante la jornada, distintas directivas de compañías innovadoras de referencia exponen su visión y cómo afrontan desde sus organizaciones el impulso al talento femenino.

Lidia Martín

- Martín insiste en que “para conseguir la igualdad es necesario contar con políticas muy férreas dentro de las compañías”.

- Defiende también que “tiene que haber un compromiso personal que vaya a todos los niveles que conforman la organización”.

- Martín expresa que en Almirall tienen políticas que van más allá del talento femenino: “Tenemos un plan llamado ‘Actúa para tener impacto’, que incluye indicadores claros sobre hacia dónde nos dirigimos”. Asimismo, enfatiza que “los procesos internos de la compañía promueven la objetividad y eliminan sesgos de género”.

- Insiste en que, “además de los cambios estructurales, debemos pensar en cosas que se puedan hacer en el corto plazo”.

- Para Martín, “el ‘mentoring’ fue una de las grandes claves, pero también lo son los planes de desarrollo que aceleran y ayudan a ver cosas que no vemos en nuestro día a día”.

Cristina García

- García defiende que “la industria farmacéutica ha demostrado que tiene un compromiso con el talento femenino”.
- Considera que el sector, al ser un referente en cuanto a diversidad se refiere, “tiene el compromiso y la obligación de transmitirlo a otros sectores donde todavía queda mucho por avanzar”.
- Argumenta que “podría ser interesante compartir las medidas puestas en marcha por el sector farmacéutico para mejorar la sociedad en su totalidad”.
- García reitera que en BeiGene implementan medidas que garantizan que esta igualdad sea una realidad. “Nos aseguramos de que en los paneles de selección hay mujeres, además de que se mantenga la objetividad en los procesos”, garantiza.
- Destaca que “hemos introducido más flexibilidad, como la incorporación del teletrabajo”. “Todo ello ha permitido que las mujeres no tengan que acogerse a reducciones de jornada y puedan desarrollar su carrera profesional independientemente de dónde vivan”, asegura.

Aurora Berra

- Berra explica que “hemos trabajado mucho por la diversidad de género, pero aún tenemos unas cifras que están bastante lejos de lo que representamos en el sector farmacéutico”.

- “En esta gran palabra que llamamos ‘Sanidad’ aún queda mucho por avanzar”.

- “Me quedo con el orgullo del sector farmacéutico por todo lo que hemos logrado en materia de igualdad”.

- Destaca que en Ipsen cuentan con programas de ‘mentoring’ y otros dirigidos a personas jóvenes, reconociendo que a nivel local y global llevan a cabo numerosas iniciativas. Además, el permiso parental para los progenitores o adoptantes, que entró en vigor en junio de 2023, ha tenido un impacto significativo.

- “La industria farmacéutica ha querido liderar un tema de diversidad, inclusión y medioambiente, pero no sabemos qué voluntad habrá en universidades y hospitales”.

Ana Martins

- Martins menciona que “en el sector hay un compromiso creciente con el impulso del talento femenino”.
- Subraya que “nuestras plantillas reconocen que la diversidad es una fortaleza, pero es necesario un cambio cultural para creer en estas políticas”.
- Martins defiende que la revisión de políticas es muy importante y también escuchar a los demás, señalando que “esto ayuda mucho a las mujeres a dar el siguiente paso”.
- Resalta la relevancia de abordar temas como la conciliación familiar, implementando políticas flexibles y ofrecer apoyo en momentos difíciles tanto en la vida personal como profesional.
- Martins argumenta que “la clave es hacer y cumplir lo que decimos” e indica que “las medidas son aplicables, pero dependen de un compromiso institucional” y que “en áreas donde la presencia femenina es muy pequeña, hay sesgos de género”.

Maria Fernanda Prado

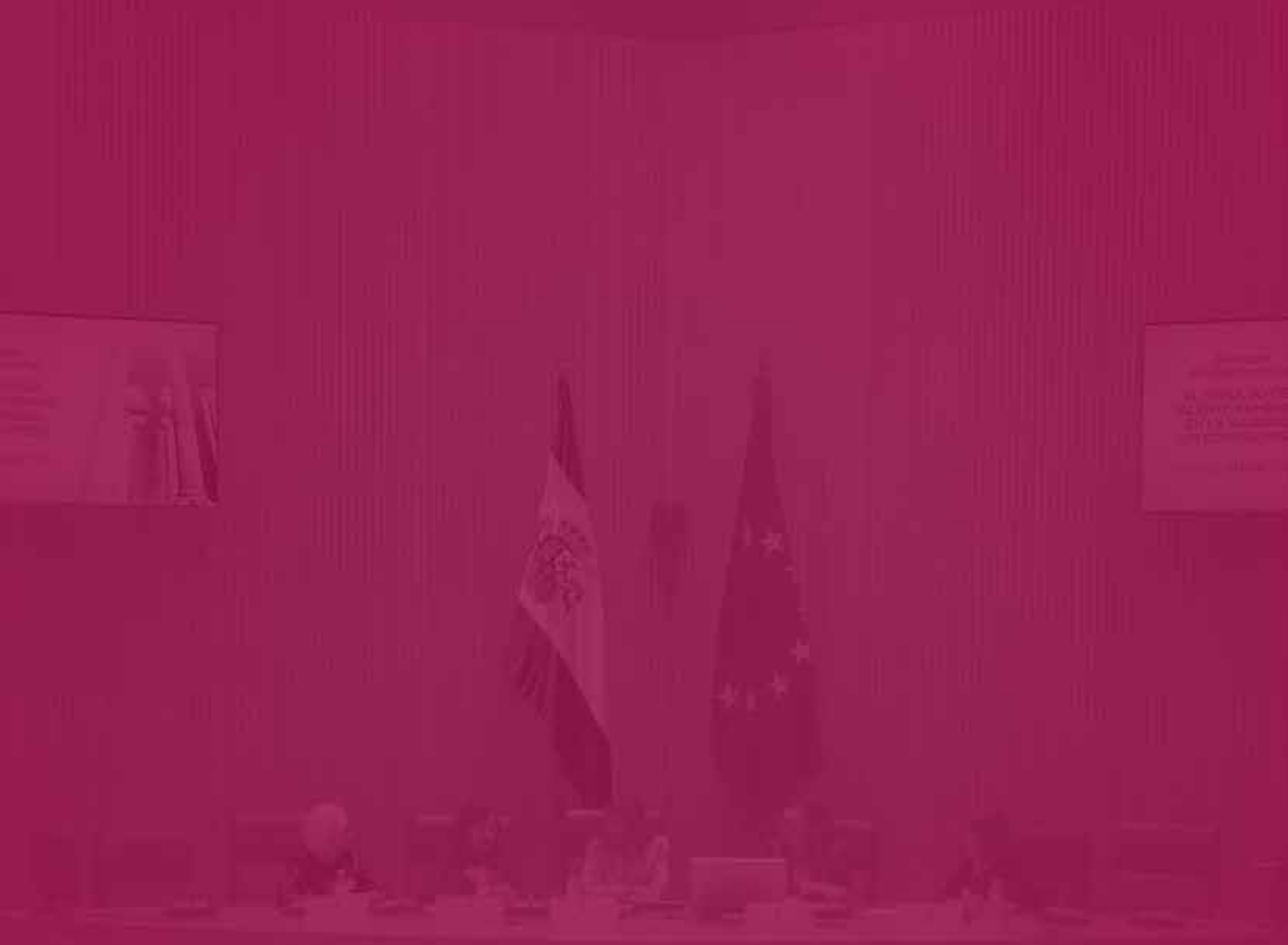
- "El sector cuenta con una fuerte presencia femenina en la base".
- Prado explica que en su compañía más del 50% son mujeres y subraya el esfuerzo continuo por implementar políticas y fomentar un cambio de mentalidad.
- En lo referido a políticas impulsadas, menciona que hace 25 años su compañía creó una iniciativa "para impulsar a las mujeres al liderazgo femenino y a la inclusión"
- Prado admite que para conseguir la igualdad en todos los ámbitos, "los hombres son también importantes".
- Prado afirma que "un cambio cultural es fundamental porque nos permite crecer" y vuelve a poner énfasis en el 'mentoring', concluyendo que "es importante para preparar a las mujeres".

Ana Bosch

Directora del departamento jurídico de Farmaindustria.
(Moderadora)

- Bosch define a sus compañeras de coloquio como el ejemplo “del esfuerzo y la dedicación” de las mujeres de la industria farmacéutica.
- “El empleo en el sector farmacéutico es igualitario, diverso y estable”.
- Aporta cifras que muestran que el 56% de los empleados del sector farmacéutico son mujeres y que el 45% de los miembros de los Consejos de Administración del sector está representado por mujeres.

Jornada
Parlamentaria
EL IMPULSO DEL
TALENTO FEMENINO
EN LA SANIDAD:
UN COMPROMISO
Martes 21 ENE 2025



Mesa 2: MARCO ACTUAL DE LA BRECHA DE GÉNERO EN SANIDAD. IMPLICACIONES Y SOLUCIONES

Olga Salomó

Directora de Recursos Humanos de Boehringer Ingelheim.

Celia Gómez González

Drectora general de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad.

Dolores Acón

Miembro de la Junta Directiva de la Sociedad Española de Directivos de la Salud (SEDISA).

Mónica Urrutia

Directora de Recursos Humanos de Gilead.

Lina Ruiz

Policy Associate Director de MSD.

Exponiendo un caso de éxito en el impulso del talento femenino, **Olga Salomó**, directora de Recursos Humanos de Boehringer Ingelheim, menciona las iniciativas clave y los resultados que su compañía ha puesto en marcha para fomentar la igualdad y frenar la brecha de género, los cuáles le valieron el Premio Fundamed 2024 al Impulso del Talento Femenino.

Olga Salomó

- "Entre los diferentes proyectos tenemos un programa de apoyo a las mujeres, otro programa de liderazgo específico para mujeres, pero también para directivos o personas con responsabilidad en la compañía, porque nos debemos formar todos en este ámbito".

- Salomó señala también que desde la compañía apoyan políticas de flexibilidad y desconexión digital, "porque la tecnología nos puede absorber y afectar a nuestra vida personal y esto es muy importante para conciliar".

- "Trabajamos con un programa de modelos que fomentan este tipo de profesiones para las niñas, porque tener modelos científicos y técnicos es esencial para que se fijen en estos ámbitos".

- Salomó subraya que como compañía llevan desde el año 2011 con el distintivo de igualdad, lo que les hace ser autoexigentes. "No vale con decirlo, vale con hacerlo y medir el impacto externo que tienen las acciones que realizan".

Durante la segunda mesa de la jornada 'Marco actual de la brecha de género en Sanidad: implicaciones y soluciones', Marina Díaz Marsá, presidenta de la Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental (SEPSM); Celia Gómez González, directora general de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad; Dolores Acón, miembro de la Junta Directiva de la Sociedad Española de Directivos de la Salud (SEDISA); Mónica Urrutia, directora de Recursos Humanos de Gilead y Lina Ruiz, Policy Associate Director de MSD, debaten sobre la situación actual de esta brecha y las diferentes soluciones que podrían aplicarse.

Celia Gómez González

- "Estamos trabajando en el Estatuto Marco, que incluirá elementos muy taxativos que quieren propiciar ese cambio en las organizaciones hacia la igualdad y la diversidad".

- "Afortunadamente empieza a haber alguna experiencia de 'mentoring' de mujeres en el sistema público, el Instituto Catalán de la Salud lleva tres años con un programa de mentoría en liderazgo femenino".

- Gómez señala que las leyes han sido fundamentales no solamente porque son elementos que ayudan a generar cambio y son herramientas para poder actuar, "también porque promueven un cambio cultural".

- "Sanidad tiene una de las brechas salariales más altas por sectores, del 26%, y esto tiene que ver con las categorías que ocupan mujeres y hombres, por ejemplo, los TCAES son casi en un 90% mujeres, mientras que los hombres tienden a ocupar un mayor número de especialidades quirúrgicas".

Dolores Acón

- “Ofrecemos un curso específico de liderazgo femenino que se fundamenta en conocimientos técnicos acerca de lo que suponen los diferentes modelos de liderazgo, pero también en una metodología práctica basada en el ‘mentoring’”

- Acón subraya la relevancia del conocimiento y experiencia que pueden aportar mujeres con más de 20 años de carrera en funciones directivas dentro de la sanidad pública y privada, “que puede servir como testigo para las nuevas generaciones”.

- “Todo el talento de mujeres y hombres no se puede perder, somos diferentes en cuanto al manejo de las situaciones, a la hora de pensar estrategias...y esa diversidad nos enriquece”.

- La representante de SEDISA recalca que las mujeres deben creerse su valía y la formación ofrece empoderamiento, “nos hace capaces de asumir roles de responsabilidad, debemos fomentar programas de desarrollo específicos y acceder con mayor seguridad a estos puestos”.

Mónica Urrutia

- "Hablamos siempre de la conciliación muy ligada a la mujer pero que no se nos olvide que en los hogares también hay hombres. Hay que implementar medidas de conciliación que beneficien a ambos y así evitar los sesgos inconscientes".

- Urrutia asegura que es indispensable fomentar los programas de liderazgo y mentorización de mujeres, ya que "no es sólo capacitar, también hay que ayudar a que se sientan seguras para aplicar a estos puestos".

- "Contamos con programas externos e internos para capacitar, como el programa 'Promociona' o el programa 'Progresa', donde las formamos para hacer networking, para fomentar que se hagan notar en las reuniones, también para pedir lo que quieran, si creen que están preparadas para aplicar y solicitar puestos elevados".

- La directora de RRHH de Gilead afirma que hay que formar en igualdad de género, no solo a los empleados, también a los evaluadores, "el que está en ese panel evaluando a otras personas, hay que formarlo en los sesgos inconscientes".

Lina Ruiz

- Ruiz asegura que visibilizar la importancia de la concienciación entre la vida laboral y la vida profesional ayudaría a generar esa corresponsabilidad en el cuidado a la hora de optar por quedarse en casa, algo que históricamente han hecho las mujeres.

- “Fomentamos de manera activa la concienciación sobre la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión”.

- Ruiz destaca que este tipo de formación en su compañía “es esencial para promover la igualdad de género, algo que se lleva a cabo a través de talleres y la creación de espacios donde los empleados pueden hablar de forma abierta”.

- “El desafío clave sigue siendo la conciliación, pero establecer planes específicos es complejo. Trabajar conjuntamente es indispensable, con la Sociedad Española de Farmacia Hospitalaria (SEFH) hemos tenido una reunión para identificar estas prácticas y problemas”.

Marina Díaz Marsá

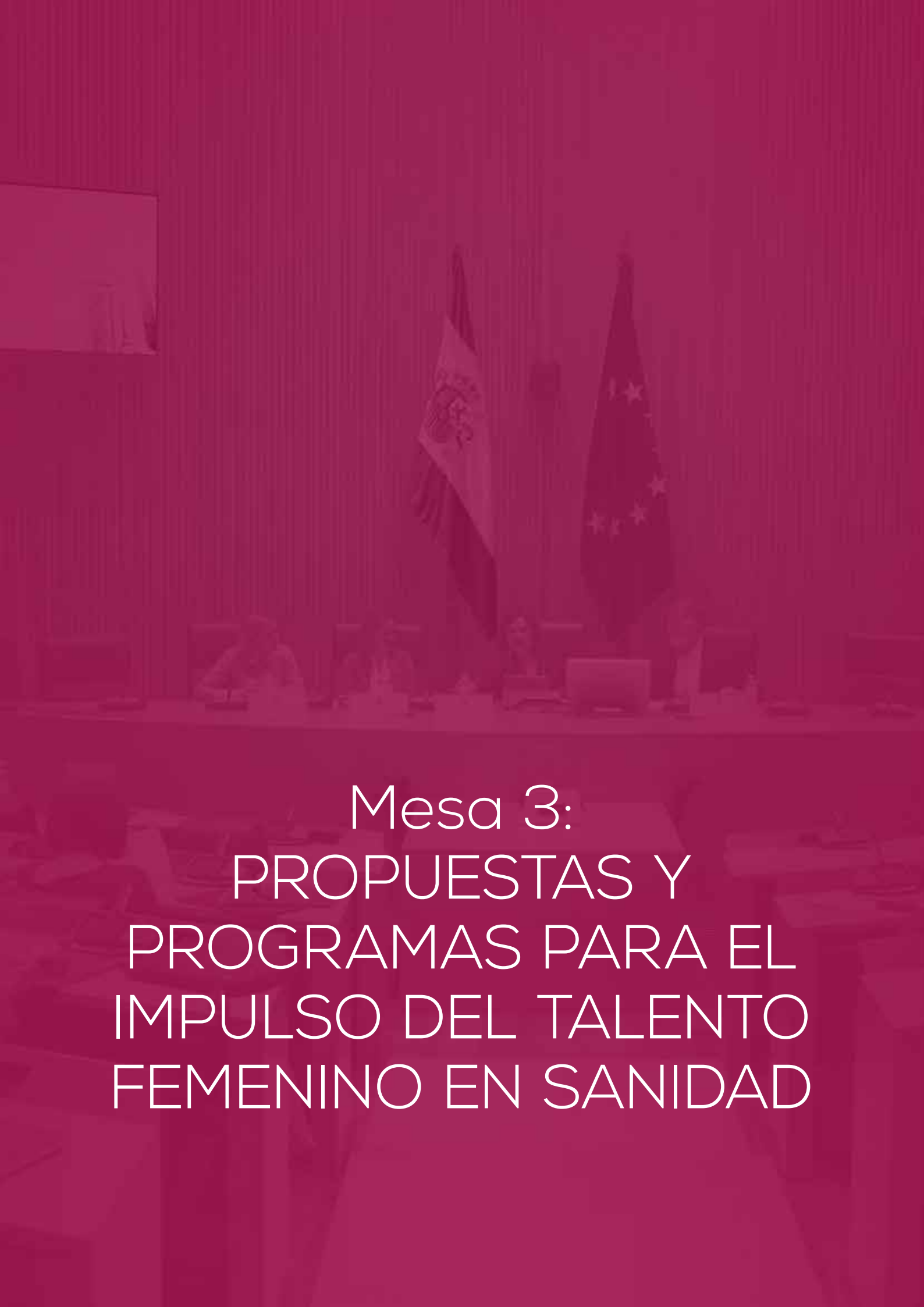
Presidenta de la Sociedad Española de Psiquiatría y Salud Mental (SEPSM)
(Moderadora)

- "En el sistema de salud público la asistencia es el primer pilar, pero también está la docencia y la investigación, cuestiones que no se plantean en el día a día y a las que hay que dedicar tiempo por la tarde o los fines de semana, algo que no tiene ninguna retribución. Esto implica tal sacrificio personal que es muy difícil llegar a puestos de liderazgo".

- Marsá señala que en sus 33 años de carrera no ha conocido a ningún compañero varón que haya solicitado un permiso de cuidado de hijos, siempre los solicitan las mujeres, incluída ella misma.

- La presidenta de la SEPSM subraya que el rasgo cuidador que tienen muchas mujeres se multiplica por dos cuando se dedican a profesiones sanitarias y "a lo mejor, esto también influye a la hora de decidir si hacer grandes sacrificios para avanzar en la carrera profesional o no"

- "En el programa del Congreso Nacional de Psiquiatría tenemos unas directrices que exigen que el 50% del programa sean mujeres y el otro 50% hombres y lo cierto es que a veces se nos dificulta completar el número de hombres, dado que en el SNS somos más mujeres en general".



Mesa 3: PROPUESTAS Y PROGRAMAS PARA EL IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO EN SANIDAD

María del Mar Vázquez
Portavoz del Grupo Parlamentario Popular.

Carmen Martínez
Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

Alda Recas

Portavoz del Grupo Parlamentario Sumar.

Desde el ámbito político, las diputadas Carmen Martínez (PSOE), María del Mar Vázquez (PP) y Alda Recas (Sumar), coinciden en la necesidad de actualizar las normativas para que incluyan un enfoque de igualdad de género de manera transversal.

María del Mar Vázquez

- "A nivel político, hay que reconocer que la desigualdad de género es un problema de derechos humanos y de justicia social"
- Vázquez insiste en que, si se quiere un cambio cultural a largo plazo, es necesaria "una implicación no solo a nivel legislativo, sino de todos aquellos que tienen actualmente puestos de decisión".
- La diputada popular insta a impulsar programas de 'mentoring', iniciativas que favorezcan la conciliación y otras medidas que fomenten la equidad.
- Vázquez aboga por que los procesos selectivos sean "transparentes" y haya unos criterios claros en la elección, pues "no siempre se elige a los directivos por méritos".

Carmen Martínez

- "Afrontar la brecha de género en la sanidad es uno de los retos vinculados a la necesaria mejora en la planificación y en la gestión sanitaria a nivel nacional".
- Martínez considera que toda la sociedad debe "implicarse en la corresponsabilidad de los cuidados y en la conciliación".
- "La ley de paridad supondrá un paso en la representatividad en la sanidad, pues garantiza la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos de decisión".
- "Hay que mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral; es fundamental para reducir las brechas".

Alda Recas

- Recas apunta a la visibilización, compromiso y transversalidad del talento femenino en sanidad.
- En su opinión, toda la sociedad es responsable de empoderar a las mujeres en sanidad.
- “Es una responsabilidad importante hacer de catalizadores para que el cambio sea real”.
- “No hay mejor política de impulso del talento femenino que permitir que concilien y que se formen para llegar a los puestos de responsabilidad”.

Santiago de Quiroga

Presidente de Fundamed.
(Moderador)

- “Hay que reflexionar sobre quién debería estar implicado en las posibles soluciones para empezar a abordar el problema”
- “Hablando del talento femenino en puestos de responsabilidad, la Enfermería también tiene sus techos de cristal”
- De Quiroga se pregunta por las iniciativas concretas que se podrían poner en marcha para atajar la brecha a nivel hospitalario.
- “Esta jornada tiene la palabra compromiso, mencionada en distintas mesas y que está en boca de todos”.
- “Si los dos partidos de Gobierno y el principal partido del Congreso se ponen de acuerdo en algo, no cabe duda que podrá salir adelante y si es por el bien de la sanidad y de la sociedad, será por el bien de todos y todas”.

CLAUSURA

Javier Padilla
Secretario de Estado de Sanidad.

Agustín Santos
Presidente de la Comisión de Sanidad del Congreso.

Javier Padilla, secretario de Estado de Sanidad, y **Agustín Santos**, presidente de la Comisión de Sanidad del Congreso, cierran la jornada instando a lograr los cambios necesarios para atajar un problema ya identificado —la desigualdad—, pues mejorar las condiciones de las mujeres es mejorar también las del conjunto de la sociedad y del sistema sanitario.

EL IMPULSO DEL
TALENTO FEMENINO
EN LA SANIDAD:
UN COMPROMISO
EL IMPULSO DEL
TALENTO FEMENINO
EN LA SANIDAD:
UN COMPROMISO

Agustín Santos

- “Seguimos teniendo un importante problema de diferenciación salarial, violencia de género oculta y techos de cristal”.

- Santos advierte que no confía en la meritocracia “sin cambiar los límites estructurales del sistema”: “A veces se justifica la falta de políticas de discriminación positiva hacia la mujer en el sector sanitario alegando una supuesta meritocracia”.

- “El gran debate sobre determinismo biológico o construcción cultural de género será resuelto en el sector sanitario”.

- “Tenemos que dar un salto en productividad, pero si se hace situando a la mujer en un papel no protagonista, nos jugaremos un retroceso”.

Javier Padilla

- Padilla insta a reflexionar sobre los cambios que necesita el SNS para desterrar la “herencia masculinizada”: “No solo hay que mirar los techos de cristal, sino también a los suelos pegajosos”.
- “Una cuestión a incorporar en el Estatuto Marco es la paridad en los puestos directivos del SNS”.
- “Tenemos que renunciar a participar en paneles que sean solamente de hombres”.
- “Hay que conseguir también una revalorización del capital social de las carreras de cuidados haciendo que, a la vez que aprovechamos la feminización, también sean atractivas para los hombres”.

Mujeres de la Sanidad es una iniciativa que cuenta con el apoyo de Fundamed y Gaceta Médica, y tiene por objetivo compartir experiencias de éxito y proponer soluciones para eliminar la brecha de género en los puestos de responsabilidad sanitarios. El impulso del talento femenino es el objetivo de esta iniciativa en una sanidad con mayoría de médicas, donde existen brechas que limitan el desarrollo profesional especialmente en los puestos de responsabilidad sanitaria.

www.mujeresdelasanidad.com

Elaboración del documento

Este documento ha sido elaborado con las aportaciones realizadas en la Jornada del Congreso de los diputados.

El documento ha sido elaborado por: **Mónica Gail Rodríguez, Ana Sánchez Caja y Andrea Rivero García.**

Este texto recoge las opiniones y reflexiones de la Jornada parlamentaria celebrada el 21 de enero de 2025 en la Sala Ernest Lluch del Congreso de los Diputados.

#MujeresdelaSanidad
@MujeresSanidad

www.mujeresdelasanidad.com

Una iniciativa de:

fundamed
fundación de ciencias del medicamento y productos sanitarios

Colaboran:

almirall feel the science
BeiGene
Boehringer Ingelheim
GILEAD
GRÜNENTHAL
IPSEN
Johnson&Johnson
MSD
NOVARTIS

Media Partner:

GACETA MÉDICA