

marie claire
GACETA MÉDICA

**CUADERNO
VIOLETA**
FORO
MUJERES
DE LA
SANIDAD
2019

**CUADERNO
VIOLETA**
FORO
MUJERES
DE LA
SANIDAD
2019

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

Corresponsabilidad en la educación

Quiero empezar dando las gracias a todas las integrantes del proyecto Mujeres de la Sanidad. Encontrar tiempo durante un año para poner en valor el talento femenino, para discutir medidas que ayuden a la conciliación, para buscar soluciones y compartir experiencias, nos dice que nuestras Mujeres de la Sanidad son mujeres Solidarias, Generosas, Implicadas y unas LÍDERES con mayúsculas. Durante años en Marie Claire nos hemos sentido solas denunciando la brecha de género existente en puestos de responsabilidad: es inexplicable que en el mundo editorial, fundamentalmente femenino, los responsables de estas compañías fueran mayoritariamente hombres. Esto está cambiando, pero aún tenemos camino que recorrer.

Volviendo al mundo sanitario, hemos de poner en valor el trabajo realizado por el sector farmacéutico, donde el porcentaje de mujeres en puestos directivos es uno de los más altos de la industria y está muy por encima de las empresas del IBEX. Este ejemplo debería extenderse a otros ámbitos económicos. El siglo XXI ha de ser el siglo de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, porque es una cuestión de justicia, equidad y dignidad. Ya no caben excusas ni resistencias. Y para obtener el éxito definitivo es preciso el concurso de todos, de la sociedad civil, del tejido empresarial y, por supuesto, de las administraciones públicas y de nuestros legisladores.

La incorporación plena de la mujer al mercado de trabajo en condiciones de igualdad real exige que existan factores culturales en la empresa y en la Administración que favorezcan la conciliación. Gran parte de las brechas retributiva y directiva son consecuencia directa del fracaso de las medidas de conciliación y de una sociedad que condena a la mujer a las tareas familiares que diezman su progreso. Son medidas necesarias para dejar de desperdiciar el talento de la mitad de la sociedad.

No podemos darnos por satisfechas con el avance de los últimos años, que siendo real, dista mucho de alcanzar la igualdad. En muchos sectores no existe correlato entre el porcentaje de mujeres en plantilla o en el sector de actividad, y el número de mujeres en puestos directivos. Esto se aprecia en el sector sanitario, donde el 75 por ciento de los profesionales médicos son mujeres y solo un 15 por ciento ocupan puestos directivos.

De las jornadas con las Mujeres de la Sanidad me ha quedado una idea clarísima: **la CORRESPONSABILIDAD EN LA EDUCACIÓN.**

La educación debería ser una cuestión de Estado y no una moneda de cambio. Hay que enseñar desde pequeños los roles compartidos y el entorno familiar es fundamental; pero para conseguirlo tenemos que estar TODOS implicados. Por supuesto, las mujeres también hemos de hacer nuestro trabajo. Las que hemos llegado a puestos directivos debemos ser ejemplo para las nuevas generaciones y poner de relieve los valores que nos han llevado adonde estamos: trabajo, perseverancia, generosidad, creatividad, empatía, intuición, espíritu de equipo... El *mentoring* y el *networking* son herramientas que debemos aprovechar y desarrollar, nos facilitan el intercambio de experiencias y de conocimientos. En Mujeres de la Sanidad ya estamos implementando el *networking*, y pronto lo haremos con el *mentoring*. Este es nuestro reto para el 2020. A por ello!!!



MARTA ARIÑO
CEO Zinet Media

Mujer y sanidad: el próximo compromiso

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 como médicos. 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. Las 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 quiero darles las gracias 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 las ideas no faltan.

GACETA MÉDICA, con el apoyo y alcance generalista de MARIE CLAIRE, quiere seguir siendo pionera en el abordaje del liderazgo femenino en Sanidad. 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 más preparada con todo el talento femenino que ahora no está presente. Países como Reino Unido se están preguntando la razón de la baja proporción de mujeres en posiciones de liderazgo en Medicina y en la universidad. De hecho, la prestigiosa publicación THE LANCET ha creado una iniciativa dotada de un comité de expertas, eventos con visibilidad y publicaciones. En una editorial asegura dicha publicación: “La igualdad de género [en sanidad] no es sólo una cuestión de justicia y derechos, es fundamental para proporcionar la mejor investigación y la mejor atención a los pacientes”. En España, la presencia de mujeres médicos es aún mayor en proporción que en Reino Unido, y la infrarrepresentación tiene un mayor impacto. Ya hemos conseguido que se reflexione sobre una realidad, ahora es preciso ponerse a trabajar para tener, no sólo una sociedad más justa, sino una sanidad más competente como consecuencia de aprovechar todo el talento.



SANTIAGO DE QUIROGA
Editor de Gaceta Médica

Editoriales

Marta Ariño, CEO de Zinet Media, y Santiago Quiroga, presidente editor de Gaceta Médica, repasan un año del proyecto Mujeres de la Sanidad.

7

¿Qué es Mujeres de la Sanidad?

Un proyecto para potenciar el liderazgo femenino y la igualdad de oportunidades desde el ámbito de la Sanidad.

12

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.

Carmen Montón. Bienvenidas a Mujeres de la Sanidad	14
María Luisa Carcedo	16
Nadia Calviño	18
Cristina Narbona	20
Ana Pastor	22
Dolors Montserrat	24
Iratxe García	26
Patricia Reyes	28
Ana Dávila	30
Ana Prieto	32
Ana Isabel García	34
Esther Ruiz	36
Amparo Botejara	38
Rosa Menéndez	40
Raquel Yotti	42
María Blasco	44

Premios Fundamed

Como novedad, la última edición trajo el 'Premio al Impulso del Talento Femenino', para reconocer a las compañías que han destacado en el fomento del liderazgo femenino.

Cristina Henríquez de Luna	46
Regina Revilla	50
Margarita López Acosta	52
Marieta Jiménez	54

Mujeres de la Sanidad

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

Carmen Basolas	58
Paloma Beltrán	60
Mercedes Benítez del Castillo	62
Natacha Bolaños	64
Carmen García Insausti	66
María Ángeles Durán	68

Olga Espallardo	72
Mar Fábregas	74
Bárbara Fernández	76
Pilar Garrido	78
Paula Gómez-Angulo	80
Stefanie Granado	82
Cristina Granados	84
Fina Lladós	86
Menchu Lavid	88
Ana Lluch	90
Carmen Martínez de Pancorbo	92
Concha Marzo	94
Iria Miguéns Blanco	96
Ana Morales	98
Rosa Moreno	100
Eloína Núñez	102
Ana Pérez	104
Beatriz Osuna	106
María Río	108
Concha Serrano	110
Ruth Vera	112

Encuentros

Eventos para impulsar un cambio en la situación de la mujer desde la Sanidad.

114

Foro de Mujeres de la Sanidad 2019

El primer Foro reunió a las principales personalidades de la Sanidad de los sectores públicos y privados.

124

En datos

¿Cuál es la situación de la mujer en la Sanidad? Analizamos los datos más relevantes sobre asistencia sanitaria, investigación y compañías del sector.

142

El talento femenino

Informe de situación en investigación, asistencia sanitaria y compañías.

136

Plan de acción

Nuestros planes de futuro para Mujeres de la Sanidad, en 8 claves.

174

Una publicación de:

marie claire **GACETA MEDICA**



wecare-u.

Coordinada por Fundamed © 2019





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 cerca 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.



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. Además, provocar un movimiento de concienciación hacia otros sectores en los que la mujer esté infrarrepresentada según su presencia.

de la Sanidad?

f Liderazgo emenino

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. 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 encuentros se traslada la necesidad de pasar a la acción y eliminar la brecha de género en puestos directivos en 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 objetivos de Mujeres de la Sanidad se establecieron tras diversos encuentros entre sus miembros durante varios meses. Esta información está disponible en www.mujeresdelasanidad.com. Además, se ha trazado una “hoja de ruta” con objetivos generales, que fue debatida y comentada en otro encuentro con una amplia representación de miembros e invitadas, lo que constituyó el lanzamiento de la iniciativa.

Bienvenidas a Muñ

**CARMEN
MONTÓN**

Exministra
de Sanidad,
Consumo y
Bienestar Social
y Comisionada
de Mujeres
de la Sanidad



eres de la Sanidad

Mujeres, liderazgo y futuro. Existe una realidad incontestable producto de la injusta discriminación y desigualdad sobre las mujeres, las diferentes brechas de género.

Con parámetros de igualdad o justicia no es aceptable, pero tampoco en términos de lógica, eficiencia y competitividad, ya que la existencia de dichas brechas trae consecuencias negativas para la economía a nivel global y para las mujeres en primera persona.

El mayor nivel de preparación académica de las mujeres y todos los sacrificios personales aún no se reflejan en su presencia en puestos directivos, de liderazgo, de responsabilidad o de prestigio. Este techo de cristal se traduce en una remuneración inferior que, junto a otras causas, fragan la brecha salarial.

Ya hemos aprendido que la desigualdad, las numerosas brechas de género y el techo de cristal no van a solucionarse de forma natural con el paso del tiempo. La mano invisible de Adam Smith no va a corregir la desigualdad que padecen las mujeres en el ámbito laboral, ni en ningún otro. Tampoco se corrige con educadas recomendaciones. Los avances conseguidos hasta la fecha se han conquistado.

Es necesario identificar y vencer las resistencias al cambio y la transformación social necesaria, que pasa por la igualdad, el empoderamiento de las mujeres y el feminismo. Estas resistencias existen dentro y fuera de las organizaciones o instituciones, resistencias a la competencia y a la pérdida de privilegios, unas resistencias patriarcales muy poderosas que mutan para, camufladamente, poder perpetuarse.

Es necesario acelerar la incorporación de las mujeres a posiciones de liderazgo y responsabilidad. Es necesario que las organizaciones, comenzando por las sanitarias, destierren el silente y naturalizado veto a las mujeres y la captación preferente de varones. Es necesario que se defiendan acciones concretas de recursos humanos y regulación basadas en la paridad, en la acción preferente, en la perspectiva de género y el feminismo. Es necesario y urgente que se desarrollen de forma más decidida políticas paritarias que reconozcan el valor que aporta el talento femenino.

Es necesario que se defiendan acciones concretas de recursos humanos y regulación basadas en la paridad, en la acción preferente, en la perspectiva de género y el feminismo

En estas líneas me gustaría recordar a la primera mujer que ejerció como médica en España sin tener que disfrazarse de hombre. Dolores Aleu Riera acabó la carrera en 1879 junto a otras dos mujeres, Martina Castells y Elena Maseras. A las tres les denegaron la solicitud para examinarse y poder ejercer como médicas.

Finalmente, en 1882, el Ministerio de Educación les autorizó, solo Dolores se examinó y ejerció como ginecóloga durante más dos décadas. Para entonces, Elena ejercía ya como maestra y así continuó el resto de su vida y Martina había fallecido.

En 2017, el número de médicas colegiadas superó por primera vez al de médicos. Hemos avanzado mucho. Sin embargo, aún queda mucho más por hacer. En 2017, solo el 20 por ciento de los puestos de dirección del SNS estaban ocupados por mujeres, según la Organización Médica Colegial. En la OMS, solo hay un 25 por ciento de directivas y únicamente dos de las agencias de la ONU están lideradas por mujeres según The Lancet.

La baja presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no es solo cuestión de tiempo ni de méritos. En 2017, Science publicó un estudio que demostraba que, a partir de los 6 años, las niñas empiezan a sentirse menos capaces. La ciencia explica que desde la niñez absorbemos los estereotipos de género negativos imperantes. Estos estereotipos se debilitan solo después de normalizar el que las mujeres pueden llegar a ser médicas, científicas, directivas o ministras.

Varias veces he escuchado a la filósofa Amelia Valcárcel que las mujeres tenemos un proceso de autoconciencia en marcha. Debemos ser conscientes de los factores que limitan nuestras posibilidades con el fin de arbitrar los instrumentos de política pública que han demostrado ser eficaces para conseguir el objetivo de la igualdad.

Federica Montseny fue la primera Ministra de España. Lo fue 54 años después de que Dolores Aleu Riera consiguiera ejercer como médica. Gracias a la lucha feminista democrática tenemos un gobierno con mayoría femenina y con hombres y mujeres feministas. Sin embargo, nuestra sociedad no ha conseguido la igualdad plena y mientras no lo hagamos los logros corren el riesgo de ser reversibles.

**En 2017,
el número
de médicas
colegiadas superó
por primera vez
al de médicos.
Hemos avanzado
mucho.
Sin embargo,
aún queda mucho
más por hacer**

MARÍA LUISA CARCEDO

Ministra
de Sanidad,
Consumo
y Bienestar
Social en
funciones



NADIA CALVIÑO

Ministra de
Economía y
Empresa
en funciones



**Queda camino
por recorrer,
tanto desde el
punto de vista
laboral y de
conciliación
como desde la
incorporación de
una perspectiva
de género
a las estrategias
de salud**

M

ás igualdad de género para tener más salud

España es uno de los países con mayor esperanza de vida del mundo, y está llamado a liderar ese ranking a partir del año 2040, según algunos estudios. Más allá de nuestro sano estilo de vida o saludable alimentación, el secreto de nuestra longevidad estriba en buena medida en nuestro excelente sistema de salud, piedra angular del estado del bienestar.

Sin embargo, aunque el acceso a una sanidad pública y de calidad está garantizado para todos los españoles, independiente de su situación económica, territorio de residencia o, evidentemente, de su sexo, la realidad es que también en el campo de la sanidad persisten importantes brechas de género.

Y no me refiero únicamente a la menor presencia de mujeres en puestos de dirección -pese a ser mayoría en las carreras y empleos del sector salud-, o a la diferencia salarial, que roza el 14 por ciento y es superior a la media nacional. Hablo de la brecha que existe en asuntos como la incidencia de algunos tipos de enfermedades o las consecuencias para la salud de un desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado de la familia.

Pese a los muchos avances conseguidos en las últimas décadas, particularmente en relación con la prevención, aún hay muchos ámbitos en los que queda camino por recorrer, tanto desde el punto de vista laboral y de conciliación, como desde la incorporación de una perspectiva de género a las estrategias de salud.

La generalización de las nuevas tecnologías y la digitalización en este ámbito abre muchas puertas para que avance la igualdad, siempre y cuando seamos capaces de evitar que en este nuevo entorno se reproduzcan los sesgos de género que existen en la realidad analógica.

Alcanzar estos objetivos de igualdad será beneficioso para las mujeres pero también para el propio sistema sanitario y, en última instancia, para todos los ciudadanos de nuestro país.

Salud y mujer. Pocas palabras tienen tanta relación entre ellas: las mujeres han hecho, a lo largo de historia, un extraordinario esfuerzo para preservar la salud de las personas de su entorno, desde el momento de la concepción. Y para atenderles en sus patologías hasta el último minuto de sus vidas. Esa dedicación al cuidado de los demás ha comportado su menor disponibilidad para asumir tareas profesionales o de participación política. Así se refleja en la brecha de género en las retribuciones, significativamente inferiores a las de los hombres con análogas responsabilidades; y, como consecuencia, en la brecha de género, aún más amplia, en las pensiones públicas.

España es uno de los países donde más rápidamente se han incorporado las mujeres en todos los niveles educativos, para desempeñar incluso tareas tradicionalmente “propias” de los hombres. Si observamos el sector sanitario -incluyendo el ámbito de la investigación científica-, resulta evidente que la mayoría de sus profesionales son hoy día mujeres; y, también, que esa mayoría no se corresponde con el porcentaje de mujeres en puestos directivos.

Es frecuente escuchar que las mujeres no asumen más responsabilidades porque ellas “se ponen límites”: prefieren horarios más cortos para atender a sus familias, arrastran una falta de autoestima frente a determinados desafíos profesionales... Vamos, que si existen “techos de cristal”, es “culpa nuestra”.

España está aún retrasada en ámbitos fundamentales para el impulso definitivo a la igualdad de género. Hay elementos culturales sobre los roles de hombres y mujeres presentes en las edades más tempranas, en la escuela y en la familia. Pero, sobre todo, España carece de una red pública, asequible y de calidad, de servicios para atender a los niños en edad preescolar así como a los mayores, a los discapacitados y a los dependientes. Es urgente dar respuesta desde la acción pública a estas carencias. Como es urgente promover la responsabilidad de avanzar en igualdad de género, tanto en las administraciones como en las empresas privadas. Y, por supuesto, está ya en la agenda política la necesidad de racionalizar los horarios de trabajo, con una legislación sobre los usos del tiempo que permita aproximarnos a países de nuestro entorno, donde se promueve la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Para todo ello, resultan imprescindibles actividades como las que nos convocan en torno a las mujeres de la sanidad: es preciso conocer la realidad, porque muchas mujeres tienden a aceptar un exceso de horas de trabajo, dentro y fuera del hogar, sintiéndose además culpables en su dimensión familiar. Así que, cuantas más mujeres compartan su experiencia y denuncien incumplimiento de las leyes vigentes, más rápido avanzaremos hacia una sociedad de hombres y mujeres más libres y más responsables.

La dedicación de la mujer al cuidado de los demás ha comportado su menor disponibilidad para asumir tareas profesionales o políticas. Así se refleja en la brecha de género

A portrait of Cristina Narbona, a woman with dark hair and bangs, wearing a light blue jacket and a grey and green patterned scarf. She has her arms crossed and is smiling slightly. The background is white.

CRISTINA NARBONA

Vicepresidenta primera
del Senado.
Presidenta del PSOE.

ANA PASTOR

Vicepresidenta
Tercera del
Congreso de
los Diputados



Existe una brecha entre la igualdad legal y la efectiva. Conseguir la igualdad real es un proceso en el que hay que modificar aspectos sociales y culturales muy arraigados

Decía la insigne neuróloga Rita Levi-Montalcini, premio Nobel de Medicina, que “el remedio principal y más eficaz que se impone hoy es tratar e instruir por igual a las personas de ambos sexos (...) El futuro depende de la posibilidad de dar a todas las mujeres el acceso a la instrucción y al liderazgo. Después de siglos de discriminación, las mujeres jóvenes pueden ahora mirar hacia un futuro moldeado por sus propias manos”.

Reconozco que es muy gratificante comprobar cómo la sociedad actual está decidida a dar un paso al frente por la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Buena muestra de ello es esta iniciativa.

Hoy el mundo entero es consciente de que no podemos avanzar sin reconocer el talento y la capacidad de la mitad de la sociedad y una abrumadora mayoría de naciones y de agentes sociales se implican, día a día, en la total erradicación de la discriminación por razón de género.

Sin embargo, existe todavía una brecha que cerrar entre la igualdad legal y la igualdad efectiva. La integración de la mujer en el mundo profesional y la consecución de la igualdad real es un proceso gradual y multisectorial en el que se debe trabajar, sobre todo, desde la modificación de aspectos sociales y culturales muy arraigados. Más del 50 por ciento de los colegiados en Medicina son mujeres, el 71 por ciento en Farmacia y el 84 por ciento en Enfermería. Pero este porcentaje se ve reducido drásticamente si nos fijamos en los puestos directivos, ya que tan solo el 20 por ciento de éstos son ocupados por mujeres.

Las presidencias de los colegios de médicos son ocupadas en más de un 90 por ciento por hombres, las decanas de las facultades de Medicina no llegan al 20 por ciento y la gerencia de los hospitales públicos ronda el mismo porcentaje. Estas cifras son solo un reflejo de lo mucho que queda por hacer.

Y en este camino creo firmemente que en la labor cotidiana en pro de la igualdad, desde el más sencillo anonimato hasta el más público de los cargos, debemos trabajar juntos, hombres y mujeres, sin diferenciarnos por edad, raza, religión ni ideología.

Siempre he dedicado y dedicaré mi compromiso político y personal en aras de la promoción de la igualdad y, cómo no, de la erradicación de una de las mayores lacras de nuestra sociedad, la violencia contra las mujeres. Porque ampliar los derechos ciudadanos, y construir una sociedad más incluyente y más justa, es la más noble tarea a la que todos, mujeres y hombres, debemos dedicar nuestro esfuerzo colectivo.

Para construir una sociedad más igualitaria y más justa tenemos que abordarlo a través de tres grandes ejes: la conciliación, lograr tener referentes, y políticas que favorezcan el empleo.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es fundamental. Sin conciliación y corresponsabilidad y sin roles compartidos el talento femenino se ve gravemente discriminado.

Tenemos que eliminar las barreras visibles e invisibles y muchas de ellas se sitúan en nuestras propias mentes.

Es necesario un pacto a favor de la conciliación. Tenemos que comprometernos en favor de la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Tener referentes y su visibilización es también otro asunto importante. Necesitamos reivindicar a mujeres que han roto techos de cristal que parecían irrompibles, como nuestras grandes científicas. Tenemos que visibilizar todo el talento femenino, tenemos que convertir sus vidas en guía y espejo. Las mujeres referentes tienen que ser la referencia inspiradora de las demás mujeres.

El empleo es también un factor esencial. Es necesario impulsar prácticas empresariales más inclusivas, también en la Administración, porque el empleo sirve para romper el techo de cristal. Ejemplo de esto son los Programas de *mentoring*, el Programa Promociona o el impulso de los Sellos de Igualdad en la empresa.

Hay que recordar que el mundo sanitario será uno de los sectores pioneros en la revolución digital, y ahí tenemos que estar las mujeres liderándolo. Una sociedad que avanza y progresa es la que cuenta con todo su talento, femenino y masculino, sin dejar a nadie atrás.

**Tenemos que
eliminar las
barreras visibles e
invisibles y muchas
de ellas están en
nuestras propias
mentes. Es clave
un pacto a favor
de la conciliación**

A portrait of Dolors Montserrat, a woman with curly brown hair, smiling and resting her chin on her hand. She is wearing a white collared shirt under a black blazer and a grey textured skirt. A long necklace with a tusk pendant is visible.

DOLORS MONTSERRAT

Exministra de
Sanidad, Servicios
Sociales e Igualdad.
Diputada del PP en el
Parlamento Europeo



IRATXE GARCÍA

Presidenta del **Grupo de Socialistas y Demócratas en el Parlamento Europeo**

La participación de las mujeres mejora la naturaleza representativa, la rendición de cuentas y la calidad de las democracias



día de hoy sigue existiendo un desequilibrio en la participación de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones en el ámbito empresarial, político, económico, académico... en la sociedad en su conjunto.

Esta realidad es fruto de una clara y profunda discriminación por razón de género, porque lo que es inverosímil es que no haya suficientes mujeres con excelentes expedientes académicos y carreras profesionales. De hecho, el 60 por ciento de los nuevos titulados universitarios son mujeres.

En el caso de la política, constituye un déficit democrático que socava la legitimidad de los procesos decisorios tanto a nivel nacional como comunitario. En democracia, es esencial fomentar la igualdad de género en las decisiones políticas, porque está demostrado que la participación de las mujeres mejora la naturaleza representativa, la rendición de cuentas y la calidad de las democracias, y tiene un profundo impacto en la forma en que se practica la política.

Los Estados y los partidos políticos en la UE están poniendo en marcha herramientas que incentivan y garantizan esta participación en ámbitos diversos de la sociedad, como las cuotas legislativas y voluntarias. Desde el Parlamento Europeo, el Grupo Socialista ha impulsado medidas en esta dirección, como la directiva que establece la paridad en los consejos de administración de las grandes empresas de la Unión Europea.

Además, diversos estudios realizados por la Comisión Europea y por el sector privado han demostrado que existe una correlación entre la mejora de los resultados económicos y financieros de las empresas y la presencia de mujeres en los órganos de toma de decisión de éstas.

El equilibrio de género en la toma de decisiones es una cuestión tanto de igualdad como de eficacia, y los resultados se traducen en una mayor calidad democrática y en beneficio para el conjunto de las sociedades.

Vivimos tiempos de inestabilidad. La ausencia de acuerdos nos ha conducido a cuatro elecciones generales en sólo cuatro años, cifra que bate todos los récords de la Unión Europea. Y estas circunstancias me llevan a recordar aquel día, hace apenas dos años, en el que en la sala constitucional del Congreso, rodeadas de los retratos de los padres de la Constitución, hombres todos ellos, una gran mayoría de mujeres diputadas aprobábamos el pacto de Estado contra la violencia machista. Conviene mencionar que, al margen del acuerdo antiterrorista, es el único pacto de Estado al que se ha llegado en democracia y ello se ha logrado en un momento de mayor pluralidad política. El único además de la pasada legislatura, pese a que había varias subcomisiones abiertas para la consecución de algún otro, que finalmente resultaron fallidas.

España ni puede ni debe seguir paralizada, hay importantes reformas pendientes en nuestro país y para ello será necesario llegar a acuerdos de Estado. Desde Ciudadanos planteamos diez: mejora de la sanidad y gestión profesional, apoyo a las familias, conciliación y natalidad, educación, lucha contra la despoblación, contra la precariedad laboral, contra la corrupción, pensiones dignas y garantizadas, reforma de la ley electoral, bajada de impuestos a las familias, que son el motor de nuestra sociedad y, por último, hacer efectiva la igualdad entre españoles.

Precisamente, una parte importante de los problemas generados por no haber acometido todas esas reformas los sufrimos las mujeres, los conocemos muy bien. Por ello y porque hemos demostrado sobradamente que se nos da bien negociar y acordar, las mujeres, tanto en la política como en la sociedad civil, debemos asumir un papel protagonista en la consecución de tales reformas. No podemos seguir mirando hacia otro lado, la hora del diálogo y del acuerdo ha llegado y todos debemos estar preparados, es nuestra obligación.

**Las mujeres,
tanto en la
política como
en la sociedad
civil, debemos
asumir un papel
protagonista en la
consecución de
las reformas**

PATRICIA REYES

Miembro de
la Diputación
Permanente del
Congreso de los
Diputados por
Ciudadanos



ANA DÁVILA

Viceconsejera
de Asistencia
Sanitaria de la
Comunidad de
Madrid



La elección de renunciar a la proyección académica o laboral por motivos familiares es más habitual en mujeres que en hombres. Sacrificamos nuestros éxitos para dedicar el tiempo disponible a cuidar de nuestros hijos, a veces también de nuestros padres u otros familiares.

En otras ocasiones, las mujeres tenemos facilidades y decidimos emprender nuestras carreras a costa de tener menos tiempo para nuestra vida personal. Generalmente, esto viene apoyado por las empresas, nuestros jefes... y gracias a que tenemos la ayuda y el apoyo necesarios. Es posible la conciliación cuando hay corresponsabilidad. El apoyo de las empresas, administraciones públicas y de la sociedad en general es fundamental para favorecer la reestructuración necesaria para hacer realidad la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo laboral.

Cierto es que, cada vez más, encontramos herramientas para que la armonía entre el desarrollo laboral y el cuidado familiar sea posible. En la Comunidad de Madrid, afortunadamente, cada vez estamos más cerca de conseguir este equilibrio. Si el tiempo que dedicamos a una tarea lo hemos decidido nosotras, tendremos mayor motivación para ello, lo que aumenta también la productividad. Son aspectos que nuestros empleadores han de conocer.

Del mismo modo, debemos abordar la corresponsabilidad desde diferentes ámbitos y contextos, como el educativo, el cultural, el de los medios de comunicación y el político, por supuesto.

Y en el entorno familiar es muy bueno favorecer la corresponsabilidad haciendo a nuestros hijos participar en tareas, decisiones, problemas y búsqueda de soluciones compartidas, por supuesto, adaptadas a sus edades. Proporcionarles modelos a seguir es una forma adecuada para que los jóvenes, a la hora de tomar sus propias decisiones, se sientan más seguros y capaces, y también para que no les cueste trabajo pedir ayuda para actuar conforme a sus preferencias.

Lo que no debe suceder nunca es que nos sintamos culpables por una decisión u otra. Es sano y proporciona libertad. Y también es talento saber mantener la capacidad de disfrutar.

**La conciliación
es posible con
el apoyo de
empresas,
de la
administración
pública y de la
sociedad**

Rosalía de Castro (1837-1885) dijo: “Eu son libre, nada pode conter a marcha dos meus pensamentos e eles son a lei que rexe o meu destino”.

Hoy, estas líneas mantienen la misma fuerza, el mismo talento que cuando fueron escritas y me inspiran en el día a día. De haber vivido en este siglo, habría escrito sobre las mujeres comprometidas, valientes y libres que pelean con fuerza por los derechos de todas y de todos. Como ella.

Mujeres que por primera vez ocupan espacios mayoritariamente masculinos, que investigan, que se forman, que promueven el conocimiento. En definitiva, mujeres que trabajamos y luchamos de manera incansable por hacer oír nuestra voz y reconocer el talento y experiencia de todas.

La presencia equilibrada de mujeres y de hombres en la representación política es necesaria e indispensable en democracia, impulsada en nuestro país por la aprobación de la Ley de Igualdad. El 15 de junio de 1977, con la recuperación de la democracia, los 350 escaños del Congreso fueron ocupados por 21 mujeres. En esta última legislatura, el Congreso de los Diputados ha llegado a ser el parlamento más paritario de la UE, con 166 diputadas de 350 en total.

Me siento orgullosa de pertenecer a un partido, el PSOE, que ha hecho de la igualdad uno de los pilares del avance social. Muestra de ello, es que tenemos el primer gobierno con más con más ministras de Europa (7 de 11), plenamente comprometido con el con el talento femenino y con la agenda feminista.

La profesión sanitaria, a la que pertenezco, está muy marcada por la presencia femenina, pese a que se mantienen desigualdades de género en las trayectorias profesionales. Los puestos de gestión siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres, a pesar del superior porcentaje de mujeres dedicándose a la profesión sanitaria

En el avance de los derechos de las mujeres, todo hay que lucharlo. Queda mucho camino por recorrer y muchas batallas por librar, para así alcanzar una sociedad más justa e igualitaria, donde se reconozca e impulse nuestro talento. Es imprescindible que esta tarea sea de todos, también de los hombres.

**Queda mucho
camino por
recorrer y muchas
batallas por librar,
para así alcanzar
una sociedad
más justa e
igualitaria, donde
se reconozca e
impulse nuestro
talento**

ANA PRIETO

Diputada del
PSOE en el
Congreso durante
la XIII Legislatura



ANA ISABEL GARCÍA

Diputada y
portavoz de
Ciudadanos
en la Comisión
de Mujer de la
Asamblea de
Madrid



Es evidente que las mujeres de hoy no tenemos los mismos problemas ni nos encontramos con las mismas barreras que tuvieron nuestras abuelas y madres, precisamente, gracias a ellas y a su pelea por la igualdad.

A pesar de ello, sigue existiendo brecha salarial, el cuidado de los hijos y mayores continúa recayendo sobre todo en la mujer y nos topamos con techos de cristal que nos impiden alcanzar nuestras metas profesionales. Y, por desgracia, todavía padecemos la expresión más clara y cruel de la desigualdad: la violencia machista, una violencia que en los últimos 16 años ha acabado con la vida de más de 1.000 mujeres en España.

Desde el año 2005 y hasta hace solo unos meses, he ejercido como abogada. Durante ese tiempo, he pertenecido al Turno de Oficio de Violencia de Género y he dado charlas sobre esta lacra, siempre de manera altruista.

Apenas tenía 25 años cuando decidí defender a víctimas de violencia machista y lo que más llamó mi atención es que, muchas de las mujeres que padecían este sufrimiento, eran más jóvenes que yo.

Por eso, es fundamental que hagamos énfasis en los jóvenes y que, desde las Administraciones Públicas, pongamos en marcha campañas de prevención, modificaciones legales y otras medidas, entre las que está la principal, que es educar en igualdad.

Pero la educación en igualdad no tiene que darse sólo en los centros educativos, sino también en casa, con hábitos tan normales como ayudar en las tareas del hogar, compartir el ocio o educar en el respeto y en la diversidad. Si niños y niñas tienen las mismas oportunidades, educación y obligaciones, si se les trata como iguales, actuarán de la misma forma cuando crezcan.

Estos gestos, que parecen pequeños, pero requieren esfuerzo por parte de todos, suponen grandes avances para acabar con la violencia machista. Lo he hecho en mi familia, lo he hecho como abogada y ahora lo hago como diputada siendo mucho más fuerte, porque cuento con el enorme apoyo de un partido político que no flaquea en la lucha para eliminar esta lacra.

**La educación
en igualdad
no solo debe
darse en centros
educativos, sino
también en casa,
con la adopción
de buenos
hábitos**

Las mujeres que ejercemos cargos de representación y liderazgos políticos debemos ser conscientes de que cada palabra que decimos y cada gesto que hacemos en la esfera pública pueden ser un faro en el camino de muchas niñas.

Nadie se atreve a discutir hoy nuestra capacidad de llegar hasta donde queramos. Nuestras predecesoras, nuestras madres, abuelas y bisabuelas, sin embargo, no tuvieron tanta suerte. Es nuestra responsabilidad defender los derechos que ganaron para nosotras a base de esfuerzo, lucha, sudor y lágrimas.

Soy nieta de una pianista catedrática del Conservatorio Superior de Música, soy hija de pintora y he dedicado mi vida a la cultura y a la producción cinematográfica. La enorme suerte de crecer rodeada de grandes mujeres me dio una libertad de la que muchas mujeres de mi generación no han gozado. ¿Por qué no transmitir esa autonomía a quienes llenan hoy las aulas?

Nuestra solidez y determinación van a ser el mejor faro para las dirigentes del futuro. Por eso, debemos asumir la responsabilidad de ejemplarizar y ser ejemplares, de pararnos a pensar un minuto en la imagen y los mensajes que transmitimos para poner a quienes nos relevarán en el camino correcto.

La desigualdad y el machismo sólo pueden combatirse a través del ejemplo y la educación. Necesitamos motivar a nuestras jóvenes para que se sientan concernidas por la política. Estamos obligados a inspirarlas para que vean el servicio público como lo que es: una herramienta para alcanzar la igualdad real. Debemos ser los referentes que necesitan para que ellas sean la próxima generación transformadora, sin exclusiones de ningún tipo.

Educar y no prohibir. Guiar y no imponer. Construir en lugar de enfrentar. El desarrollo de las mujeres del futuro debe fluir rodeado de inspiración y motivación, sabiendo que, a lo largo de su vida, no tendrán que pedir permiso nunca, sino, simplemente, exigir paso, porque son libres. Por eso, las mujeres que ostentamos cargos no vamos a dejar de luchar sin descanso por la libertad de todos.

La desigualdad solo puede combatirse a través del ejemplo y la educación. Hay que inspirar a las jóvenes para que el servicio público sea clave para alcanzar la igualdad

A portrait of Esther Ruiz, a woman with long, wavy brown hair, smiling. She is wearing a white, long-sleeved top with a V-neckline, a thin necklace with a circular pendant, and large hoop earrings. The background is plain white.

ESTHER RUIZ

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

AMPARO BOTEJARA

Coordinadora
del Área de
Sanidad de
Unidas Podemos.
Diputada en
el Congreso
durante la XI
y XII Legislatura



En estos años se han dado pasos discretos hacia adelante, pero seguimos estando lejos de conquistar los derechos de las mujeres como está contemplado en el artículo 14 de la Constitución.

En los años 80 éramos poco más del 10 por ciento, las médicas que trabajábamos en la Sanidad Pública, hoy superamos el 50 por ciento y actualmente en las Facultades de Medicina, las alumnas superan el 70 por ciento. Pero estas cifras no se corresponden con la ocupación de cargos de responsabilidad, en los organismos públicos se incumple la ley o cargos de representación. Como ejemplo, tenemos los Colegios de Médicos, actualmente con un discurso políticamente correcto pero en la práctica se resisten a dejar su cuota de poder. Veremos si en un futuro a corto plazo se llega en estos organismos a la paridad.

Hay que legislar, si, pero tiene que existir voluntad política para que estas leyes se lleven a efecto. De ello tenemos bastantes ejemplos. Uno de ellos es, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, está quedó desfasada sin llevarse a efecto la mayoría de su articulado. Esperamos que el RD-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación sea una realidad.

Los conflictos que rodean a las mujeres se visibilizan poco, ejemplo de ello son las mujeres que deciden realizar interrupción del embarazo y se ven obligadas a realizarlo fuera de las estructuras públicas, sufriendo acosos importantes no ajustándose a “unas condiciones favorables para la protección de la mujer” como está recogido en la Ley Orgánica 2/2010.

Y, de forma definitiva, se tiene que tomar la decisión política para que todas las áreas implicadas sean más pragmáticas para acabar con los asesinatos de las mujeres.

El 8M dio un impulso definitivo para la conquista de nuestros derechos, dar un paso hacia adelante sin miedo sigue siendo nuestro reto.

**Se han dado
pasos discretos
hacia adelante,
pero seguimos
estando lejos de
conquistar los
derechos de las
mujeres como
está contemplado
en el artículo 14
de la Constitución**

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas, la mayor institución dedicada a la investigación en España, es un organismo público preocupado por la igualdad y la diversidad. Como primera mujer presidenta del CSIC quiero, decididamente, apostar por conseguir la igualdad de género en su funcionamiento. En el CSIC hace tiempo que estamos comprometidos con la eliminación de las barreras que encuentran las mujeres en el desarrollo de su carrera, mujeres de las escalas científicas o del personal de apoyo técnico o de gestión. Así, en 2002 se creó la comisión de Mujeres y Ciencia, como órgano asesor de la Presidencia, y en 2011 la Comisión Delegada de Igualdad que elabora los Planes de Igualdad para todo el personal. A pesar de estos importantes hitos, el avance no es tan rápido y satisfactorio como hubiera querido ya que mantenemos las gráficas tijera, con un 36 por ciento de mujeres investigadoras, pero solo un 26 por ciento de Profesoras de Investigación, nuestra categoría profesional más alta o un índice de techo de cristal, situado en el 1,37 que, aunque es menor que el español o el europeo, aspiramos a que se reduzca más.

Debemos trabajar, y trabajamos, por una carrera científica y técnica más paritaria, con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, donde la maternidad y el cuidado de los hijos y de las personas enfermas y mayores no afecte a la trayectoria científica de las mujeres que quieren dedicarse a la Ciencia en el CSIC. Queremos contar con todo el talento y no perder el talento femenino por el camino. Por ello, entre otras actuaciones, velamos por la composición paritaria de los tribunales, por medidas de conciliación familiar en línea con las promulgadas por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, así como recomendaciones a los evaluadores para una consideración más equitativa y sin sesgos de género, conscientes o inconscientes, del curriculum vitae de nuestras investigadoras.

El CSIC quiere ser un ejemplo de promoción de la igualdad, a todos los niveles, trabajando en medidas de consideración paritaria de hombres y mujeres, pero también en otros aspectos relativos al género, como el fomento de las vocaciones STEM, la visibilización de referentes femeninos en la ciencia, la mentorización de estudiantes o la inclusión de la dimensión de género en la investigación.

**Trabajamos por
una carrera
científica y técnica
paritaria, donde
la maternidad y
el cuidado de los
hijos y mayores
no afecte a
la trayectoria
científica de
las mujeres**

A portrait of Rosa Menéndez, a woman with shoulder-length wavy brown hair, smiling. She is wearing a grey textured cardigan over a black top, a colorful patterned scarf, and a gold necklace with a small pendant. The background is white.

ROSA MENÉNDEZ

Presidenta del
Consejo Superior
de Investigaciones
Científicas (CSIC)



RAQUEL YOTTI

Directora del **Instituto de Salud Carlos III**

**Existe un
techo de
cristal grueso
en la ciencia;
si tocarlo es
complicado,
romperlo
va a llevar
tiempo. Y es
responsabilidad
de todos
conseguirlo**

Tenemos una amplia cantidad de datos que visibilizan una realidad clara y abrumadora: la mujer está infrarrepresentada a todos los niveles. En muchos casos podemos ver que el trabajo de la mujer no se muestra, y la sanidad y la ciencia no son una excepción. Para avanzar, hay que realizar una reflexión más profunda y diseñar planes de acción concretos.

Desigualdades, discriminación, injusticias... las mujeres están sometidas en el plano laboral a distintos factores que les impiden alcanzar las posiciones que merecen. Una vez detectado el problema, es hora de hacer un ejercicio de humildad. No existen fórmulas mágicas, es un problema multidimensional, lo que requiere ofrecer soluciones complejas, con modelos de acción basados en un cambio de cultura.

La ventaja con la que contamos en la actualidad es que disponemos de herramientas innovadoras que permiten plantear medidas transformadoras, pero primero tenemos que reconocer que se está discriminando a las mujeres investigadoras y que todavía no existe igualdad de oportunidades ni paridad. Para paliar este problema, hay que trabajar en acciones individuales como el *mentoring*, pero también a nivel global, en investigación queda mucho por hacer. También hay que trabajar en aspectos como la conciliación y la corresponsabilidad para que el cambio sea efectivo.

Todavía existe un techo de cristal grueso en la ciencia; si tocarlo con las manos ya es complicado, romperlo va a llevar tiempo. Hay que mostrar a las mujeres en todos los niveles educativos que son capaces y transmitir a la sociedad en su conjunto que el progreso en igualdad es responsabilidad de todos.

Que las mujeres estén infrarrepresentadas en ciencia genera una pérdida de valor. Está sobradamente demostrado que incluyendo cada vez a más mujeres se gana competitividad en el mercado, tanto a nivel laboral como social. Es necesario contar con las dos miradas.

MARÍA BLASCO

Directora del **Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO)**

En CNIO hemos tenido que aterrizar en la realidad muchos temas que afectan a la brecha entre hombres y mujeres. Se sabe muy bien cuáles son las múltiples variables que hacen más difícil que las mujeres lleguen arriba, y también tenemos las soluciones, no tenemos que inventar la rueda. Una de las primeras cosas que hice cuando llegué a la dirección fue reunir a las jefas de grupo y al personal indefinido y preguntarles qué les gustaría que cambiara para que las mujeres llegasen arriba. Una de las medidas más importantes fue tener una jornada continua y flexible y gracias al apoyo del patronato y la fundación y con el Comité de Empresa, lo aprobamos. Impulsamos una jornada flexible y ha sido algo maravilloso, todos están mucho más contentos.

A aquellas mujeres investigadoras que han tenido hijos, antes de evaluarlas les damos un año por hijo y si es un hombre el que se ha cogido la baja hacemos lo mismo. En el CNIO invitamos a ponentes de todo el mundo que vienen a seminarios y aunque lo hacíamos de manera inconsciente siempre había más hombres en las conferencias. Ahora tenemos cuotas y estamos invitando a más mujeres, que vienen y son muy buenas. Lo que antes era extraño ya está totalmente normalizado.

Tenemos una Oficina de Mujeres y Ciencia donde mensualmente traemos a mujeres líderes en diferentes campos, como del mundo de la política, presidentas del gobierno, secretarías de Estado, fiscales o músicas, todo para luchar contra estos estereotipos. Invitamos a estudiantes de secundaria para que lo vean. Tenemos que estar permanentemente en activo intentando buscar las cosas que hay que mejorar. Por ejemplo, Nature publicó 14 medidas que había identificado hablando con mujeres académicas, muchas las teníamos ya identificadas en el CNIO y algunas las hemos incorporado. Hay que pasar a la acción porque está todo estudiado. La conciliación es uno de los principales problemas, ahí nuestro país puede avanzar muchísimo, en conseguir permisos de paternidad y maternidad iguales. Desde las instituciones podemos hacer muchas de estas cosas.

Hay que pasar a la acción e implantar medidas concretas para ayudar a las mujeres a conciliar y para luchar contra los estereotipos





PREMIOS FUNDAMED

SU OBJETIVO ES RECONOCER
PÚBLICAMENTE A LAS ENTIDADES,
COMPAÑÍAS FARMACÉUTICAS,
INSTITUCIONES Y PERSONALIDADES DE
LA SANIDAD QUE HAN DESTACADO
A LO LARGO DE TODO UN AÑO.
ESTE AÑO TRAÍA COMO VNOVEDAD
UNA NUEVA CANDIDATURA: 'PREMIO
IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO'.



IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO

Con el fin de reconocer el talento femenino que hay dentro del sector sanitario y farmacéutico, la última edición de los Premios Fundamed & Wecare-u incluyó una nueva categoría, el Premio al Impulso del Talento Femenino. El Comité de Coordinación de Mujeres de la Sanidad fue el encargado de valorar las candidaturas para este galardón, basándose en criterios como la representación femenina en el Comité de Dirección, en puestos directivos y en I+D, la implicación en planes locales de impulso femenino, o los distintivos que cada compañía tiene en vigor en esta materia. Además, se han tenido en cuenta las campañas impulsadas por las compañías para promover la igualdad dentro o fuera de su empresa.

Para la creación de este premio se consideró que, aunque cada vez existe más concienciación en cuanto a la promoción de la igualdad, y tanto el sector sanitario como el farmacéutico cuentan con un alto número de empleadas, todavía es necesario visibilizar el esfuerzo que realizan las mujeres y ponerlo en valor para que alcancen puestos de responsabilidad.

En la primera edición que se concurre al premio, se han presentado un total de diez candidaturas. De éstas, GSK resultó ganadora, y MERCK, MSD y SANOFI quedaron como finalistas, al ser las que recibieron un mayor apoyo por parte del jurado de este premio.



CEO Mujer en España:

Cristina Henríquez de Luna

- 54% del total de los 2.000 empleados en España son mujeres
- Empresa europea con mayor representación femenina en el Consejo de Administración (45,5%) European Women on Boards
- 64% de mujeres en I+D
- Distintivo Igualdad en la Empresa desde 2011
- Según Forbes y Actualidad Económica es la segunda mejor empresa para trabajar

Proyectos en los que participa:

- Programa Promociona (CEOE)
- Programa STEM Talent Girl: mentoring y shadowing
- Campaña Día de la Mujer en 2018 (#MujeresGSK y #ConCienciaFemeninaGSK)
- Red de promoción del talento femenino: Red Europea LEAD (Leading Executives Advancing Diversity)



CEO Mujer en España:

Marieta Jiménez

- 54% de las empleadas de la empresa son mujeres
- 50% de mujeres en el Comité Ejecutivo en España son mujeres
- Merck señalada como una de las compañías más comprometidas en liderazgo femenino (informe Women in Business 2019: hacia un avance real Grant Thornton)

Proyectos en los que participa:

- ClostinGap. Women for a Healthy Economy: clúster de 11 empresas
- Conciliación de la vida familiar y profesional a través de una política de teletrabajo
- Iniciativa Healthy Women, Healthy Economies



INVENTING FOR LIFE

- De 1.360 empleados en España, el 62% son mujeres
- 50% del Comité de Dirección son mujeres, y representan un 49% de las posiciones gerenciales
- Distintivo de Igualdad en Empresa desde 2012
- Empresa Familiarmente Responsable (EFR), (Fundación Másfamilia y apoya el Ministerio de Sanidad)

Proyectos en los que participa

- Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino en MSD en España
- Programa Internacional Women in Leadership: desarrollo de habilidades para mujeres directivas



- 50% de la plantilla está compuesta por mujeres

- 67% de mujeres en el Comité de Dirección (no especifican si en España o a nivel mundial)
- Mejor programa de liderazgo global premios 2018 HR.com Leadership Excellence And Development (LEAD)

Proyectos en los que participa

- EQUILIBRA: Programa de Diversidad e integración
- Modelo de prácticas globales ejemplares en el desarrollo de liderazgo
- Equipo directivo y gerentes realizan curso Challenge your Bias
- Programa Europeo de Mentoring para mujeres: EU Gender Balance Mentoring Program





**PREMIO
FUNDAMED
IMPULSO
DEL TALENTO
FEMENINO
2018**



CRISTINA HENRÍQUEZ DE LUNA

Presidenta y consejera delegada de **GSK en España**

No importa
el tiempo
que estás
en el puesto
de trabajo,
sino lo que
consigues, y
hay que instar
a las mujeres
a que tomen
más riesgos
en el plano
laboral

En GSK, las batallas que hemos tenido que librar quizá han sido menos. Somos la primera compañía que cuenta con una CEO a nivel mundial, y creo que eso es algo que ha calado en toda la organización. Podemos no aspirar a cuotas y sí al liderazgo; el ejemplo es nuestra empresa, donde contamos con una amplia representación femenina a todos los niveles, mérito por el que hemos logrado reconocimientos a nivel nacional e internacional. Sí es cierto que para lograr estos niveles de igualdad es importante contar con una red de apoyo sólida. Uno de los puntos por los que podríamos empezar a trabajar es el *networking*, derribar el mito de que las mujeres no lo hacemos bien y dedicarle más tiempo a conseguir resultados.

En nuestro sector no tenemos demasiado problema en la atracción de talento, porque es atractivo en sí para la mujer, aunque quedan metas por alcanzar. Creemos que hay que trabajar en programas de atracción y de mentoring, y hacer que haya más mujeres en entidades del sector como Farmaindustria. Además, hay que trabajar desde el principio, incentivar la presencia femenina en carreras STEM y trabajar en modelos de carrera menos jerárquicos y más basados en la experiencia y contribución que realiza cada empleado. En este sentido, también hay que tener en cuenta que, al final del día, no importa la presencia ni el tiempo que estás en el puesto de trabajo, sino lo que consigues, y hay que instar a las mujeres a que tomen más riesgos en el plano laboral.

Queremos crear un entorno laboral inclusivo, con el compromiso de trabajar más allá de nuestra propia entidad. Somos conscientes de que las empresas debemos ser motores que trabajen para generar una sociedad igualitaria, y por ello estamos involucrados en proyectos que luchan por este objetivo.

REGINA REVILLA

Directora ejecutiva de Policy, Communication & Corporate Affairs de **MSD en España**

FINALISTA PREMIO FUNDAMED IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO 2018

Hoy en día, existe una clara conciencia social sobre la necesidad de avanzar en términos de igualdad a todos los niveles. De hecho, hemos visto cómo la diversidad, la inclusión, el talento y, por supuesto, la igualdad, se han ido haciendo hueco y han ido cobrando fuerza en nuestro día a día en todos los sectores y ámbitos profesionales. En concreto, para nuestra compañía, estas condiciones no solo forman parte de nuestra cultura empresarial, sino que otorgan carácter y personalidad a MSD en España.

Creemos, además, que para conseguir un completo desarrollo de la innovación es necesario que estos valores y cualidades estén presentes. En MSD en España, la diversidad se enfoca desde la integración, fomentando una política de inclusión y de igualdad que haga de las diferentes experiencias, conocimientos, culturas, generaciones o género, oportunidades de enriquecimiento personal y profesional.

Por ello en nuestra compañía el talento es esencial. De hecho, contamos con mucho talento, en concreto con 1.360 empleados, de los cuales un 62 por ciento son mujeres y un 38 por ciento, hombres. Al respecto, quiero destacar que las posiciones gerenciales de la compañía están desempeñadas por un 49 por ciento de mujeres. Una cifra que aumenta ligeramente cuando nos referimos sólo a las posiciones gerenciales de la División de Salud Humana. En este caso, es de un 53 por ciento. Y, en línea con la igualdad, el Comité de Dirección de MSD en España está formado por un 50 por ciento de mujeres y un 50 por ciento de hombres.

Otros datos que refuerzan nuestro compromiso con la diversidad son que MSD cuenta en todo el mundo con un 40 por ciento de puestos ejecutivos ocupados por mujeres y un 23 por ciento de la junta directiva a nivel global pertenece a grupos étnicos infrarrepresentados.

Para concluir, diré que para MSD es importante que entre todos aunemos fuerzas y tratemos de definir las líneas estratégicas que deberían impulsarse para incrementar la presencia femenina en puestos directivos de organizaciones sanitarias.

**La diversidad,
la inclusión,
el talento y
la igualdad
deben cobrar
fuerza en
nuestro día a
día en todos
los sectores
y ámbitos
profesionales**





MARGARITA LÓPEZ ACOSTA

Directora general de **Sanofi en España**

FINALISTA PREMIO FUNDAMED IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO 2018

Hay que
implantar
medidas
que, más
que retener
el talento,
busquen
enamorar o
promocionar
a nuestras
empleadas

La conciliación es absolutamente necesaria. Por ello, considero que es clave establecer palancas legislativas que aceleren ese avance hacia la conciliación. Son numerosos los estudios que demuestran el valor que aporta el talento femenino a la economía y, como mujeres, no debemos mostrarnos detractoras de aquellas medidas que persigan impulsar ese talento.

En Sanofi somos muy sensibles a la igualdad de género, ya que estamos convencidos de la importancia de lograr una igualdad de trato y de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres, que permita y garantice la plena incorporación, promoción y desarrollo de la mujer en el ámbito empresarial, así como promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de las políticas de la compañía. Actualmente en Sanofi España el 50 por ciento de los empleados son mujeres, así como el 67 por ciento de nuestro comité directivo.

Desde hace años contamos 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 o, entre otras, la creación de una Comisión de Igualdad que vela por el compromiso de todas las políticas implantadas y que se encarga de recoger las sugerencias que los empleados puedan tener en esta materia. Unas medidas que, más que buscar retener el talento, buscan enamorar o promocionar a nuestras empleadas. Se trata, en definitiva, de establecer medidas para que las empleadas y los empleados se sientan seducidos y perciban que están desarrollando su carrera profesional y que esta aporta a la compañía.

Me resisto a pensar que las mujeres más jóvenes tengan que pasar el mismo tiempo que tuve que pasar yo para llegar hasta donde estoy. No podemos esperar otros 20 años para alcanzarlo.

MARIETA JIMÉNEZ

Presidenta y directora general de **Merck en España**

FINALISTA PREMIO FUNDAMED IMPULSO DEL TALENTO FEMENINO 2018

En el sector farmacéutico hay talento de sobra para garantizar que haya mujeres presentes en puestos de responsabilidad, pero ahora no es tiempo de hablar, sino de pasar a la acción. Si nos paramos a analizar qué posición ocupa España en el Global Gender Gap Index del Foro Económico Mundial, nos encontramos en el puesto 29 y hemos bajado cuatro posiciones, lo que debería hacernos reflexionar. Lo que hay que plantearse es si es estratégico apoyar el talento femenino, y aunque en Merck estamos convencidos, hay que seguir trabajando para que cada vez haya más mujeres tomando decisiones, destacando el poder transformador que ya han demostrado.

Fijándonos en indicadores económicos, si observamos datos desde la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, que se produjo en los años 90, para 2015 el PIB había crecido un ocho por ciento más que si no hubiera habido mujeres. Además, si nos fijamos en las economías más ricas y que más crecen, vemos que, en éstas, el tema de la igualdad es algo que ya no se discute. Es importante transmitir que para avanzar tenemos que hacerlo ya, que no tenemos un tiempo ilimitado para conseguir que se perciba el cambio.

Además, este cambio se tiene que ver a nivel global, no sirve que en la empresa haya un porcentaje mayoritario de trabajadoras, sino que tiene que aumentar la representación femenina en foros y entidades del sector. Para ello, otro de los focos debe ser la conciliación; si queremos que las mujeres tomen cada vez más responsabilidad y que la situación cambie realmente, hay que implantar medidas como el aumento de la baja paternal para equilibrar los roles. En Merck, somos conscientes del coste de oportunidad que asume la economía española al no aprovechar el talento femenino, y por ello debemos priorizar que la mujer no vea la maternidad o el cuidado a terceros como una barrera que obstaculice su crecimiento profesional.

**Si queremos
que las mujeres
tomen más
responsabilidad,
hay que
implantar
medidas como
el aumento de
la baja paternal
para equilibrar
los roles**





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.



CARMEN BASOLAS

Directora de Relaciones Institucionales de **CHIESI España**

Las nuevas formas de trabajo, inclusivas, colaborativas y más empáticas, ayudan al liderazgo femenino y a la atracción de talento en puestos directivos

España avanza en igualdad de género respecto a hace tres o cuatro décadas, cuando yo empecé en el mundo laboral, pero aún queda un largo camino por recorrer. Se ha progresado en concienciación, sensibilización y en el establecimiento de unas políticas de paridad, que hoy son obligatorias en las grandes empresas con presencia de las mujeres en puestos de alta dirección. Pero los obstáculos llegan, entre otros factores, cuando deciden tener familia porque ese momento coincide, en gran medida, con su madurez profesional. Y es cuando se hace más visible el techo de cristal, la brecha salarial y la desigualdad, ya que, ante la falta de apoyos, muchas renuncian a su carrera para atender a los hijos. No podemos dejar en la calle a la mitad del talento porque es una fuente de creación de valor para la economía y las empresas cuando los retos son la productividad y la innovación.

Parece que se ha producido un estancamiento en el número de directivas, hay una cierta comodidad dentro de las empresas. Debemos seguir trabajando. Debe haber una verdadera convicción en las organizaciones sobre las ventajas de la diversidad y la inclusión. Sin un auténtico liderazgo desde la cúpula ni el convencimiento por parte de los CEO, aunque haya políticas e iniciativas, no vamos a conseguir nada.

Y es que lo que queda por hacer es casi lo más difícil. Me refiero a que, pese a que en las plantillas hay una paridad en general, en las capas altas de la dirección no existe, sobre todo a partir de cargos intermedios, sénior o mánager, en el análisis por estratos.

Debemos erradicar la dicotomía entre trabajo o familia a la que se tienen que enfrentar muchas mujeres en una determinada etapa de su vida. Hay temas culturales por trabajar para que no nos veamos obligadas a elegir, y es una elección de la que no estoy segura de que sea tan libre en todas las ocasiones.

Las nuevas formas de trabajo, menos jerarquizadas y autoritarias y más inclusivas, empáticas y colaborativas, ayudan al liderazgo femenino, a la atracción del talento en puestos directivos.

PALOMA BELTRÁN

Public Affairs & Market Access Director
en **Boston Scientific**

La mujer, en la sanidad española, cada vez tiene mayor presencia y responsabilidad.

Avanza la concienciación y la sensibilización en el ámbito sanitario. Y, aunque soy consciente de que el sector de la tecnología médica es un sector privilegiado para la mujer ya que sus políticas de paridad son cada vez más comunes, aún nos queda camino que recorrer para convencer a las organizaciones de los beneficios de la diversidad y la inclusión.

El talento no puede entender de género, color, orientación sexual, raza o religión. Por eso es necesario garantizar un entorno adecuado, con los recursos y las herramientas suficientes para que todos seamos capaces de desarrollarnos y alcanzar las metas profesionales en igualdad de condiciones.

Otro aspecto fundamental es que no se puede discriminar a la mujer por ser madre o por su capacidad de serlo en un futuro. La maternidad y la dedicación a la familia siguen siendo un obstáculo. Las empresas deben introducir medidas de conciliación o de flexibilidad horaria tanto para hombres como para mujeres para acabar con esta desigualdad de sexos dentro del mercado laboral.

El valor más importante de una organización es el potencial humano, por esta razón debemos seguir trabajando en propuestas de valor para captar y conservar el talento femenino. Iniciativas como las de Gaceta Médica y Marie Claire son necesarias para aunar fuerzas con el objetivo de poder impulsar el cambio y conseguir una igualdad de oportunidades verdadera y efectiva.

El valor
clave de una
organización
es el
potencial
humano, por
eso debemos
trabajar en
propuestas
para captar
y conservar
el talento
femenino





MERCEDES BENÍTEZ DEL CASTILLO

Directora del Departamento Legal en **Rovi**

Las mujeres
tenemos que
ser generosas
y solidarias,
capaces de
crear una
red para
conseguir
que otras
mujeres vayan
subiendo
peldaños

En mi caso, siempre me he sentido muy respaldada en Rovi. Además, contamos con un plan de igualdad de oportunidades en la compañía con el que queremos tratar de mejorar la promoción y las posibilidades de las mujeres, y ayudarles a que alcancen puestos de responsabilidad. También creo que las mujeres que hemos logrado llegar a estos niveles debemos actuar como mentoras de aquellas que están empezando. De esta manera, podemos ayudarles a sacar partido a sus fortalezas, incentivar que desarrollen aquellas habilidades que pueden resultar críticas para ocupar puestos de poder, dar consejos desde la experiencia que tengamos cada una y, en definitiva, poder servirles de guía en todo aquello que necesiten y brindar nuestro apoyo para que lleguen al final del camino con éxito.

Debemos actuar como mentoras de otras mujeres que estén empezando, ayudando a sacar partido a sus fortalezas, a desarrollar aquellas habilidades que resulten críticas para los puestos de poder, aconsejarles desde nuestra experiencia y brindarles nuestro apoyo.

Es necesario potenciar día a día el talento femenino a todos los niveles, y en este punto, también es importante que todas seamos generosas, solidarias y muy responsables, crear una red para conseguir que la mujer se vea capaz de ir subiendo peldaños. También hay que valorar y destacar algunas cualidades que habitualmente tienen las mujeres: solemos dirigir de una manera más colaborativa, somos multifoco y multitarea, aunque también hay que tener cuidado con otros aspectos como nuestro elevado nivel de autoexigencia.

También consideramos que es responsabilidad de cada empresa implantar medidas que favorezcan la conciliación. Por ello, en Rovi hemos puesto en marcha políticas de flexibilidad teniendo muy en cuenta los horarios, y siendo plenamente conscientes de que la plenitud radica en que las trabajadoras y los trabajadores no tengan que renunciar a ningún plano de su vida.

NATACHA BOLAÑOS

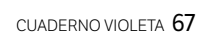
Lymphoma Coalition's Regional Manager Europe

Sobre la conciliación, en España hay una profunda cultura en la que se asocia la eficacia al trabajo presencial, pero hay posiciones donde no podemos no ser presenciales. Por ejemplo, los médicos con guardias muy largas. Pero, si bien es cierto que se relaciona cantidad con productividad, la calidad debe ser lo primero. En mi área de trabajo se incorpora un elemento adicional, conciliar con la enfermedad o el rol de cuidador. Hacen falta recursos sociales enfocados al apoyo del rol del cuidador, generar incentivos y reconocer que a desarrollo igual tiene que haber un reconocimiento igual. La educación es clave en la igualdad de acceso a las oportunidades. Parece que nos educan para ser el número uno pero cabe preguntarse: ¿qué es el éxito? Podemos aprender de otros países y culturas. En este sentido, las nuevas tecnologías, aunque son muy invasivas, también suponen un gran reto en este camino.

Hablamos del *networking* como un objetivo y tenemos más difícil poner ese objetivo en el plano personal. En mi sector prima el bien común. Debemos aprender a posicionarnos porque a veces para poner unos objetivos y que la voz sea escuchada hay que llegar a relacionarse a unos niveles, ser creíble y ser muy eficientes en las relaciones de influencia que somos capaces de desarrollar. Es algo que tenemos que creernos y el discurso tiene que tener mucho contenido.

Mi experiencia viene de un gran aprendizaje familiar. Pude absorber esa capacidad de relacionarme de mi padre, pero es difícil utilizarlo en interés propio. Es necesario aprender a poner objetivos claros sobre la mesa e ir a por ellos. El carácter femenino implica preocuparse por el otro e intentar ayudar y parece que eso atropella a cualquier objetivo. Cuando se habla del *networking* parece que se relaciona con cierta agenda social y para mí lo es todo. No tiene que implicar una cena o una comida, son todos los contactos que hacemos a lo largo del día. Es indiscutible que el contacto persona a persona es esencial en este punto, pero hay que saber utilizar las nuevas tecnologías. Nos permiten poder recoger iniciativas exitosas, aprender de otras culturas y ese concepto de multisector en un momento en el que estamos llamados a saber de todo.

La educación es clave en la igualdad de oportunidades. Parece que nos educan para ser el número uno pero cabe preguntarse: ¿qué es el éxito?





CARMEN GARCÍA INSAUSTI

Directora Médica de la **Sociedad Española
de Hematología y Hemoterapia**

La
conciliación
no es solo
cosa de
mujeres,
afecta a
todos, y tiene
implícitos los
conceptos
de corres-
ponsabilidad,
igualdad,
respeto y
libertad

Conciliación... el anhelado equilibrio entre la vida personal y familiar y el ejercicio de la profesión. ¡Parece mentira que esto, que es anhelado por todos, cueste tanto lograrlo! Y digo con énfasis, por todos, porque no creo que sea un tema que solo interese a las mujeres, aunque es obvio que, dadas las características, que por naturaleza y especie, nos pertenecen (la maternidad y la lactancia), y las que hemos asumido como nuestras durante años (la crianza y educación de los hijos), a priori, pareciera que este es un tema de mujeres, y específicamente de las que quieren ejercer esas funciones. Pues no, el tema compete a todos.

La conciliación es un tema de corresponsabilidad. Si cada vez más hombres y mujeres trabajamos por igual, hemos de colaborar para que el otro realice las actividades que libremente ha decidido, más allá del ejercicio profesional. Esto incluye compartir vida en pareja, tener hijos, educarlos, hacer deporte... La conciliación tiene implícitos los conceptos de libertad, igualdad y respeto.

Pero el tema de la corresponsabilidad no solo ha de estar circunscrito al núcleo familiar, en él también han de participar los empleadores. Los empleadores tienen que asumir que la explotación de sus trabajadores es insana, las cargas de trabajo excesivas, además de ser nocivas para la salud, impiden al individuo desarrollar todas sus esferas, de las cuales, la laboral es solo una.

La corresponsabilidad también es de los educadores, en las escuelas se debe explorar el interés de los niños y niñas, por las actividades extraescolares, y desde muy pequeños se debe enseñar la importancia de conciliar esas actividades con el estudio para conducir la vida equilibradamente.

La conciliación es un tema transversal que afecta a todos, que tiene implícitos los conceptos de corresponsabilidad, igualdad, respeto y libertad. Las mujeres hemos de dejar de verlo como un problema que solo nos compete a nosotras, cuando en realidad, tiene que ver con vidas sanas, física y mentalmente, y por ello es responsabilidad de todos.



MARÍA ÁNGELES DURÁN

Catedrática de Sociología y profesora
de investigación del **CSIC**

Las mujeres
son
protagonistas
del cuidado
a pesar de
los cambios
sociales, y
pagan por
ello una alta
factura no
siempre
correspondida

Salud y sanidad son palabras relacionadas entre sí, pero no iguales. Más que a la sanidad, mi reflexión se referirá a la salud. Los modos en que las mujeres se relacionan con la salud son muchos, pero principalmente tres: a través de su propio cuerpo, como cuidadoras y responsables no remuneradas de la salud de las personas de su entorno familiar y social, y como profesionales sanitarias cuyo empleo tiene que ver con la salud de los demás.

Aunque parecidos, el modo en que mujeres y hombres se protegen o reciben protección frente a los riesgos del vivir es diferente. A lo largo del ciclo de vida son distintas sus tasas de morbilidad y de mortalidad, tanto generales como específicas. Parte de las diferencias se debe a factores biológicos, pero otra parte se debe a condicionantes históricos, económicos y sociales. Naciones Unidas ha incluido algunos objetivos relacionados con el acceso a la salud de las mujeres entre los ODS, su ambicioso programa para el desarrollo sostenible hasta 2030. Ya no propone erradicar enfermedades específicas, sino “garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades” (objetivo 3), aplicándolo a “la igualdad de género” (objetivo 5).

Los hogares ofrecen las condiciones básicas de garantía de salud: alimentación, higiene, cobijo, detección de problemas, ejecución de terapias fácilmente accesibles, conexión con el sistema sanitario. Las mujeres son agentes de salud gratuitos y generosos, protagonistas indiscutibles del cuidado a pesar de los cambios sociales, y pagan por ello una alta factura no siempre correspondida.

Finalmente, las mujeres se han incorporado a las profesiones sanitarias. Por la misma tradición histórica, es más fácil que su visión de la salud y la enfermedad tenga en cuenta al ser humano en su conjunto. Es una perspectiva más humanística y, a largo plazo, la única realmente eficaz para alcanzar lo que la Organización Mundial de la Salud define como salud.

OLGA ESPALLARDO

Directora de Relaciones Institucionales
y Acceso al Mercado de **Novo Nordisk**

Impulsar el desarrollo y crecimiento profesional de las mujeres en el sector de la salud sigue siendo una tarea en curso, de la que nos podemos sentir orgullosos, pero no satisfechos, porque sigue precisando de la voluntad de colaboración por parte de todos los agentes implicados.

El sector de la salud sigue a la vanguardia de la generación de igualdad laboral entre mujeres y hombres. Las mujeres ocupamos dos de cada tres puestos en el área de I+D de las compañías farmacéuticas, y representamos el 52 por ciento de puestos, lo que sin duda está generando un cambio cultural y social en las futuras generaciones. Estos datos posicionan a la mujer en una situación privilegiada con respecto a sus congéneres en otros sectores y consolidan a la industria farmacéutica a la vanguardia de la igualdad profesional de la mujer.

En Novo Nordisk no vivimos ajenos a esta realidad y la mitad de nuestros empleados ya somos mujeres. Para nosotros esta circunstancia cobra un sentido más profundo y emocional, pues nuestra compañía comenzó hace ya más de 95 años con el legado de una mujer con diabetes, un espíritu de liderazgo femenino que continúa hoy. Somos conscientes de que la ausencia de mujeres representadas en todos los niveles de la organización tiene un alto precio: la pérdida de habilidades y talento de un género.

Aún somos un poco cautivos de nuestra historia y siguen existiendo ciertas barreras, tanto en la sociedad como en las actitudes que mostramos hombres y mujeres, que no facilitan el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo en igualdad. Seguimos trabajando para asegurar que dichas barreras no sean parte de la cultura de la empresa y para integrar tanto la diversidad como el deseo de desarrollo de las personas independientemente de su género.

Queda camino por andar en nuestro país, desde el punto de vista sociocultural, también en nuestro sector, pero somos unos privilegiados porque tenemos una marcada hoja de ruta que nos permite avanzar con mayor celeridad. Todos podemos ser y somos parte activa a la hora de impulsar este cambio y estamos preparando los entornos para el hoy y para las futuras generaciones. Otras mujeres en entornos más complejos ya demostraron que es posible.

La ausencia de mujeres representadas en todos los niveles de la organización tiene un alto precio: la pérdida de las habilidades y el talento de un género





MAR FÁBREGAS

Directora general de **Stada**

La diversidad
y la
igualdad de
oportunidades
tienen que
estar entre
los valores
y la cultura
corporativa
de las
compañías

Stada ha mantenido siempre un fuerte compromiso con la diversidad e igualdad de oportunidades y en este sentido ha habido un esfuerzo constante para incorporar esta perspectiva en los valores y la cultura corporativa de la compañía, como reflejo de una conducta íntegra y socialmente responsable. Creemos que los resultados apoyan el acierto de esta política. Actualmente, el 51 por ciento de la plantilla de Stada en España son mujeres, una proporción que se eleva hasta el 66 por ciento en los puestos directivos.

Creemos que para las compañías líderes del sector de la salud, donde una parte importante del talento es femenino, es fundamental gestionar eficazmente este aspecto. En este sentido, estamos convencidos de los beneficios de esta cultura corporativa, centrada en el talento y en facilitar la inclusión de las mujeres en todos y cada uno de los niveles de la estructura de la compañía.

La representatividad femenina en el Comité de Dirección es la primera estrategia a desarrollar en las compañías y ha sido clave para transformar muchas cosas. Hemos ido superando estas barreras y conseguir esta promoción de la mujer nos ha permitido atraer y reducir las fugas del talento, algo fundamental en un sector de alto valor añadido donde la gestión del conocimiento es uno de los principales activos.

BÁRBARA FERNÁNDEZ

Gerente asistencial de Atención Hospitalaria del
Servicio Madrileño de Salud

Abordar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el siglo XXI va ligado intrínsecamente a la conciliación y corresponsabilidad en todos los ámbitos profesionales, también en el sector sanitario, en el cual necesitamos contar con el cien por cien del talento a todos los niveles. Es verdad que en la sanidad la presencia de las mujeres es notable, pero si miramos a los órganos de dirección, que es donde se toman las decisiones, las cifras varían. Por lo tanto, es preciso que poco a poco se vaya cambiando esta realidad, porque todas las estadísticas muestran que, cuanta más diversidad, mejores resultados.

Otro de los objetivos que tenemos que alcanzar en nuestro ámbito es que la conciliación de unos no afecte a la de otros. Todos tenemos la necesidad de conciliar: profesionales sanitarios, pacientes y familiares. Por este motivo, cuando hablamos de conciliación y corresponsabilidad tenemos que adoptar un acuerdo integral entre todas las partes implicadas. Esto puede sonar raro, pero invito a la reflexión, porque muchas veces se nos olvida. Y es preciso que se impulsen, desde la administración, las medidas necesarias para alcanzarlo y que, además, contribuirán a que disminuya la brecha salarial en el sector sanitario. Este es uno de los motivos por el que resulta fundamental que aprovechemos las oportunidades que en este sentido nos ofrecen las nuevas tecnologías. En el caso de los profesionales sanitarios contamos con herramientas que es importante integrar para facilitar el trabajo. Tenemos ya ejemplos como la telemedicina, la consulta virtual o la cirugía robótica que pueden ayudar mucho.

Considero que estamos en un momento magnífico para poder conquistar la igualdad real en todas las esferas de nuestra sociedad. Todos jugamos un papel muy importante en contribuir para que sea posible. Nuestro sector está preparado para liderarlo con humanización e innovación y así lo estamos haciendo en la Comunidad de Madrid.

La innovación,
las nuevas
tecnologías
y la
humanización
son las
claves para
conquistar la
igualdad real
en todas las
esferas de la
sociedad





PILAR GARRIDO

Presidenta del **Consejo Nacional de Especialidades**

Tener como referentes a mujeres fantásticas en puestos de mando es clave porque sirven de modelo a las futuras generaciones

No me gustan las cuotas, porque las mujeres tenemos méritos de sobra, pero no estamos llegando a los puestos de responsabilidad. Soy partidaria de que a igualdad de méritos, la mujer primero. Son muchas las medidas que se pueden implementar, aunque en los hospitales no tenemos capacidad, sí nos movemos en entornos donde se pueden hacer muchas cosas. Por ejemplo, en los congresos puedes decidir si el moderador es una mujer y si hay paridad. Lo que siempre sucede es que vienen a la cabeza nombres de hombres, por ello hay que reflexionar y hacer el esfuerzo de pensar más allá, porque hay mujeres brillantísimas.

Otra cuestión muy importante es que muchas mujeres no llegan porque no pueden, otras porque no quieren o porque no se atreven. Hay que trabajar en esto, si la razón es que la mujer no quiere ascender, no hay problema y no hay que forzar esa situación. Sin embargo, si es porque no se atreven, por un tema cultural, ahí hay muchas cosas que podemos hacer. Desde las sociedades científicas también podemos llevar a cabo muchas de las acciones.

En muchas ocasiones las mujeres tenemos menos confianza en nosotras mismas. Para paliarlo, hay que trabajar en dar visibilidad a la mujer y en promover la confianza en ellas mismas para no perder el potencial. Pensamos que educamos en igualdad y a veces no es así. Los jóvenes creen que el problema es de nuestra generación, pero yo creo que no. Debemos promover la educación a mujeres y proveerlas de las estructuras para que crean, y que no les falte una herramienta que es tan importante. Creo en lo que representa el ejemplo, que se puede desarrollar mediante el sponsorship, si te invitan a dar una charla es un gesto que cedas la palabra a otra mujer que está empezando. En esta línea son fundamentales los modelos, tener como referentes a mujeres fantásticas en puestos de responsabilidad, no solo por lo que implica, sino por lo que servirán para las siguientes generaciones. Esto ayudará a que el networking sea más efectivo porque identificas claramente donde quieras estar, observas que alguien ha llegado y tú trabajas para llegar hasta allí.

PAULA GÓMEZ-ANGULO

Directora general de la Mujer de la
Comunidad de Madrid

Hay que realizar una pequeña reflexión sobre la igualdad de oportunidades, y establecer espacios de diálogo y de análisis al respecto. Si el siglo XX destaca por algo es por los derechos que adquirieron las mujeres, como pueden ser el de sufragio, o el acceso a la educación y al mercado laboral. Para continuar con el progreso en la materia, el siglo XXI debería estar marcado por un gran avance en temas de conciliación y corresponsabilidad. Si no logramos esto, seguirá existiendo una gran brecha salarial, puesto que habrá mujeres que renuncien a avanzar en su carrera profesional o a la maternidad, lo que también supone la pérdida de un amplio coste de oportunidad.

Desde la Comunidad de Madrid estamos generando cambios para asesorar a PYMEs y grandes empresas y que implanten planes de igualdad en los que se incluya el fomento de la conciliación dentro de la empresa. También desarrollamos convenios con los Ayuntamientos para que sensibilicen a las empresas de sus municipios y así avanzar de pequeña a gran escala.

Además, hay que incidir en la importancia de la corresponsabilidad desde la educación, enseñar a los más pequeños a establecer roles compartidos y que las mujeres dejemos de llevar la mochila de la renuncia a nuestras espaldas. Asimismo, nosotras tenemos que ser capaces de ceder ese espacio a la pareja para que asuma las responsabilidades que le corresponden dentro del hogar.

Como conclusión, tenemos que marcar objetivos comunes, tanto desde el plano profesional (en nuestro caso en el sector sanitario) como a nivel de sociedad, para que el cambio sea efectivo. El mensaje que tiene que quedar claro es que, para que las mujeres del mundo sanitario puedan conciliar, la corresponsabilidad tenemos que hacerla todos juntos e involucrar tanto a hombres como a mujeres para lograr así completar este proceso.

Hay que enseñar a los niños a establecer roles compartidos y que las mujeres dejemos de llevar la mochila de la renuncia a nuestras espaldas





STEFANIE GRANADO

Directora general de **Takeda Iberia**

No podemos
percibir la
salud y la
atención a la
dependencia
como una
cuestión
femenina
en casa y
masculina
y técnica en
el ámbito
profesional

La industria farmacéutica es un sector de referencia en empleo femenino. Según los datos más recientes, publicados por Farmaindustria, el 52 por ciento de los puestos de trabajo en el sector los ocupan mujeres. En Takeda, el 59,9 por ciento de nuestros empleados son mujeres (por encima de la media del sector) y el 53,3 por ciento de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres, siendo también mayoría en el Comité de Dirección. Además de la posición de dirección general, la máxima responsable de la planta de medicamentos celulares de Takeda en Tres Cantos (Madrid) también es mujer.

La visibilidad de las mujeres en puestos directivos es muy importante pero no se puede ser un empleador moderno sin asegurar que todas tengan los mismos derechos en cuanto a oportunidades de carrera, igualdad salarial y que la maternidad no sea un freno en su desarrollo profesional. Tenemos que ser empleadores modernos en los que los colaboradores puedan desarrollar la mejor versión de sí mismos. En Takeda, además de la igualdad de género nos preocupamos por integrar la diversidad en todas las dimensiones (comunidad LGTBI, personas con capacidades diferentes e incluso personalidades diversas). En igualdad de género, en concreto, los datos que presenta la industria farmacéutica nos legitiman para ser agentes del cambio y que lo que se ha conseguido en nuestro sector se pueda aplicar a otros ámbitos.

Considero que iniciativas como Mujeres en la Sanidad representan una gran oportunidad para realizar un merecido reconocimiento al talento de médicas, enfermeras, farmacéuticas, gestoras, políticas, investigadoras o comunicadoras, entre otras; y hacen más visible su aportación a nuestra sanidad. También me gustaría poner el acento en que no podemos seguir percibiendo la salud y la atención a la dependencia como una cuestión femenina en casa pero masculina y técnica en el ámbito profesional.

A todas las mujeres, me gustaría decirles que somos nosotras mismas las que nos tenemos que empoderar y creernos todavía más que somos capaces de llegar a lo más alto. Sólo necesitamos leyes e iniciativas empresariales que promuevan la conciliación, entendiendo como conciliación un equilibrio entre trabajo, familia y tiempo personal.

CRISTINA GRANADOS

Directora gerente del
Hospital Universitario de Torrejón

Cuando fui gerente de uno de los 25 grandes hospitales de España, solo cinco de los gerentes éramos mujeres, es decir, no llegábamos al 20 por ciento. Por eso, tras 30 años en el mundo de la gestión sanitaria, soy consciente de que más allá de cuotas o discriminaciones positivas, aquellas mujeres que ya ocupamos puestos de responsabilidad tenemos la obligación moral de buscar, desarrollar y potenciar el talento femenino, disipar dudas, animar a trabajar y ayudar de manera proactiva a otras mujeres que, como nosotras, tienen la voluntad y la capacidad de ocupar puestos directivos en Sanidad.

Alrededor del 65 por ciento del empleo sanitario es femenino. Sin embargo, según los últimos datos de la Organización Médica Colegial (OMC), solo el 20 por ciento de los puestos directivos son ocupados por mujeres, lo que demuestra que queda mucho margen de mejora en este tema.

El grupo Ribera Salud ha apostado siempre por dar respuesta a los desafíos de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Por eso contamos con un modelo retributivo claro, objetivo y transparente, que garantiza que no haya diferencias salariales por razón de sexo. Además, se aplica un Plan de Igualdad, visado por la Administración pública, que va más allá de los estándares oficiales. Apostamos firmemente por la conciliación real y nuestros planes incluyen medidas que garantizan que las mujeres que lo deseen puedan promocionar y no encuentren obstáculos en su vida personal o familiar para el desarrollo de su carrera profesional. Contamos además con medidas negociadas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo y recursos para facilitar el ejercicio de los derechos de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.

Sin duda en el sector aún queda mucho camino por recorrer en la consecución de una igualdad real a todos los niveles. Creo que la formación, aptitud y actitud son los tres aspectos clave para la captación y la retención del talento femenino. Y es necesario que haya una apuesta clara por políticas públicas y empresariales que reconozcan las capacidades y premien el trabajo y el esfuerzo, sin distinción entre hombres y mujeres.

Queda camino por recorrer. En esta ruta, la formación, la aptitud y la actitud son los tres aspectos clave de la captación del talento femenino





FINA LLADÓS

Directora general de **Amgen para España y Portugal**

*D*esde Amgen, uno de los puntos en el que estamos trabajando en la actualidad es en la incorporación de personas jóvenes, de nuevo talento; de estas nuevas incorporaciones, hemos registrado que el 71 por ciento son mujeres y, además, en nuestra compañía el 60 por ciento de puestos de manager también los ocupan mujeres. A este respecto creemos que es una percepción que también tienen aquellos que forman parte de nuestra compañía, puesto que en base a una encuesta realizada por 'Best place to work' el 95 por ciento de los participantes consideró que en nuestra compañía se da igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.

Para incidir en este aspecto, también estamos involucrados en proyectos a nivel internacional para promover la captación de talento, y emprendemos iniciativas a nivel local. Por ejemplo, en España contamos con un programa de flexibilidad para todos nuestros empleados, ya que creemos que este concepto es muy importante si queremos avanzar en la igualdad de oportunidades, y además creemos que es relevante remarcar que esta flexibilidad está dirigida a todos nuestros empleados. Hay que seguir trabajando en diferentes ámbitos para progresar, siendo conscientes de que nada se encuentra hecho, sino que hay que luchar para conseguirlo.

En Amgen transmitimos la idea de que el sacrificio se debe recompensar, pero también hay que saber compensar la vida profesional y la personal, y esto forma parte de nuestros principios. Para ello también hay que promover un cambio de mentalidad, dejar atrás conceptos que están muy arraigados, como que si una mujer no presta total atención a sus hijos, es la que los "abandona". Una vez esto cambie, será más fácil demostrar que somos capaces de hacerlo todo, que tenemos las capacidades suficientes para compaginar ambos planos de nuestra vida, y que somos capaces de cumplir nuestros objetivos en el trabajo.

La flexibilidad
es muy
importante
si queremos
avanzar en la
igualdad de
oportunidades,
y hay que
remarcar que
debe dirigirse
a todos

MENCHU LAVID

Directora de Public Affairs, Communication
& Patients de **BMS España y Portugal**

Al hablar de igualdad de oportunidades es inevitable poner sobre la mesa el concepto de conciliación. Uno de los problemas, quizás, es que se habla mucho de este aspecto, aunque no sé si realmente somos capaces de aplicarlo a la realidad diaria. Desde mi punto de vista, se debe trabajar mucho todavía para que se pueda compatibilizar el ámbito personal y el laboral. En mi caso, he tenido que renunciar a muchas cosas, y es por lo que creo que actualmente es más un discurso que una realidad.

En BMS contamos con más de 200 empleados en España, y actualmente más de la mitad son mujeres. Al contar con una numerosa representación femenina es esencial resaltar lo importante que es que continuemos por este camino, que trabajemos para encontrar un equilibrio. También tenemos que luchar para ser capaces de responsabilizarnos de nuestros tiempos, de nuestros momentos y ser capaces de alcanzar la corresponsabilidad y la libertad que nos permita ser personas totalmente íntegras desde el punto de vista personal y laboral.

También creo que la conciliación real es muy difícil, dado que está muy extendido el presentismo, y esto es un mal crítico. Hay que promover que se trabaje por objetivos para que los empleados sean capaces de compaginar su vida laboral y la personal. Algunas medidas concretas que se deberían implantar son la flexibilidad de horarios, que los fines de semanas estén libres y, en definitiva, entender que a lo mejor lo más importante no está siempre dentro de la oficina. Tenemos que entonar el mea culpa, entender que aunque no estemos siempre en nuestro puesto de trabajo somos *multitask* permanentemente.

Todavía es importante seguir creando medidas para la empresa para que, mejorando en aspectos como la conciliación y corresponsabilidad, realmente se promueva la igualdad de oportunidades.

Trabajar por
objetivos y
desterrar el
presentismo
es clave para
compaginar la
vida laboral y
personal y
alcanzar
la conciliación
real





ANA LLUCH

Coordinadora del **Grupo de Investigación de Biología de Cáncer de Mama del Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA**, del **Hospital Clínico de Valencia**, y **Catedrática de Medicina en la Universitat de València**

Las mujeres
no somos
cuotas, y
me gusta
que se vaya
imponiendo
la igualdad en
la valoración
de las
capacidades
que todos
tenemos

Sin cuotas, sin sesgos, sin necesidad de criterios que primen el sexo por delante de la capacidad de una persona. Así veo que debe ser la medicina y cualquier ámbito de la sociedad. Es verdad que cuando yo me decidí a estudiar Medicina, pocas mujeres lo hacían, y que tuve que pasar filtros que los hombres no tuvieron que pasar. Se nos exigía más a las mujeres, se era más estricto con nosotras. Pero mi vocación por esta profesión, que tuve desde niña, y que nació de esa necesidad que vi que había de empatizar con los pacientes, me hizo superar todos los obstáculos.

En la especialidad que yo elegí, el cáncer de mama, encontré que ser mujer me ayudaba en ese acercamiento en momentos muy difíciles para mis pacientes, mujeres, cuando necesitaban un hombro amigo, de un médico a su lado, para atravesar un proceso doloroso que introducía tantos cambios repentinos en el ordenamiento de las prioridades de su vida. Ser mujer me ha ayudado a transmitir ese sentimiento de cercanía y a caminar en esos momentos con las miles de pacientes, que también han sido únicas para mí, por lo mucho que me han enseñado y me han estimulado a seguir investigando en la curación de esta enfermedad. Ya se curan el 85 por ciento de las mujeres con cáncer de mama. Nunca lo habría imaginado en mis comienzos. Y eso es gracias a la investigación. Un campo, por cierto, en el que cada vez hay más mujeres. Lo veo por mi equipo, en el Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA, del Hospital Clínico de Valencia, y por otros grupos de investigación.

Echo la vista atrás y me parece que vamos por el buen camino. Las mujeres no somos cuotas, y me gusta que se vaya imponiendo la igualdad en la valoración de las capacidades que todos tenemos, como personas, para realizar nuestras pequeñas o grandes aportaciones y continuar avanzando en la curación de enfermedades de las que antes moría mucha gente. Quién nos lo hubiera dicho hace no muchos años. Pero ahí estamos, rompiendo el techo de cristal, de igual a igual, conquistando la salvación de muchas vidas.

CARMEN MARTÍNEZ DE PANCORBO

Directora gerente del **Hospital Universitario** 12 de Octubre

Uno de los problemas que se puede dar a la hora de que lleguen mujeres a puestos de responsabilidad en hospitales es el sobreesfuerzo que supone lograr este objetivo. Pero si las mujeres que ya hemos conseguido llegar a estos niveles usamos nuestra capacidad transformadora e incorporamos nuevos valores al ambiente laboral donde ellas se sientan cómodas, creo que conseguirán llegar muchas más mujeres. En los últimos años también ha habido un cambio de estructura importante en los hospitales, lo que debería facilitar la tarea, pero es igualmente importante que cada vez haya más mujeres a las que les apetezca asumir este compromiso.

En los hospitales siempre ha habido una alta presencia femenina, pero las jefaturas de servicio o las gerencias siempre han sido ocupadas por hombres, porque las estructuras son muy piramidales y muy jerarquizadas. El trabajo que tenemos por delante consiste en cambiar un poco el concepto que tenemos de organización, incorporando valores que no excluyan a los hombres pero que sí incluyan a las mujeres, como el trabajo en equipo.

Creo que en los hospitales hay mucho talento, y que en aquellos de mayor tamaño es importante trabajar para incorporar a gente y formarla, destacar aquello que marca a cada centro y hacerlos atractivos para que mujeres y hombres quieran incorporarse. También hay que hacer atractivo el hecho de que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad, porque las mujeres siguen llegando menos. En este sentido, también hay que trabajar desde etapas muy tempranas, trabajar para que los alumnos y las alumnas que se forman en Medicina tengan aspiraciones de llegar a puestos directivos en los hospitales. Pero para ello también hay que incidir en que la conciliación es algo que nos atañe a todos, hay que inculcar a los hombres que también ellos tienen que saber conciliar.

Tenemos que
cambiar el
concepto de
organización
para
incorporar
valores
que incluyan
a las mujeres y
no excluyan a
los hombres





CONCHA MARZO

Directora de Relaciones Institucionales
y Market Access de **Novartis**

En las
organizaciones,
las personas
deben
sentirse
valoradas
y respetadas,
sin importar
de qué
género son,
quiénes son
o de dónde
vienen

*E*n 2006, en Novartis creamos una política y estrategia de diversidad e inclusión a escala global. Fruto de esta estrategia se elaboró el proyecto “Diversidad & Inclusión: Visión, Estrategia y Modelo de Negocio” para todo el Grupo, que implicó la puesta en marcha de una estructura basada en la diversidad y la inclusión. A nivel global contamos con el programa Female Leadership Experience, que promueve el mayor desarrollo de las capacidades y potencial de liderazgo de las mujeres líderes seniors de la compañía. Actualmente el 61 por ciento de los empleos están ocupados por mujeres, así como el 51,6 por ciento de los puestos de responsabilidad.

Queremos que las personas que trabajan en Novartis sean ellas mismas todos los días; que se sientan valoradas, respetadas y escuchadas, sin importar de qué género son, quiénes son o de dónde vienen. Creemos en la inclusión, pues nos permite abordar las cosas de manera diferente, ser innovadores y profundizar en nuestra comprensión de nuestros pacientes y clientes.

Las empresas hemos avanzado en materia de conciliación pero queda camino por recorrer. Conciliación significa dar más libertad a los empleados para que puedan hacer lo que realmente les gusta. Dar beneficios, como pueden ser bajas de maternidad o paternidad alargadas o facilitar libertad en los horarios, no es tan difícil para las compañías y, sin embargo genera felicidad y motivación en los empleados.

IRIA MIGUÉNS BLANCO

Urgencióloga y coordinadora del grupo **MUEjeres de la Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias (SEMES)**

Las mujeres somos mayoría en el ámbito de la sanidad. Es por ello que sobre nosotras recae la responsabilidad ya no solo de cuidar, hábito implícito en nuestra educación como mujeres, sino también de estudiar el porqué nuestra situación en este ámbito debe mejorar. En las diferentes especialidades médicas y quirúrgicas siguen ocupando puestos de mando, dirección y de mayor responsabilidad hombres, cuando las mujeres ven limitada su actividad a puestos asistenciales.

Especialidades como la Medicina de Urgencias y Emergencias sufren de forma llamativa esta desigualdad ante el no reconocimiento administrativo de la misma como tal, además de una difícil conciliación debido a las turnicidades. Es por ello que se crea el movimiento MUEjeres desde SEMES (Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias). En él, mujeres y hombres que nos dedicamos al ámbito de las Urgencias, estudiamos y desarrollamos diferentes propuestas para mejorar el reconocimiento de la mujer en su asistencia así como las dificultades organizativas y de conciliación más habituales.

Sin duda, nuestro papel desde las diferentes Sociedades Científicas y puestos de liderazgo, es clave en el reconocimiento del talento femenino. Pero no ha de quedarse en un no sencillo reconocimiento, ha de potenciarse. Las mujeres a lo largo de los años han sido sometidas a un contexto educacional muy lejos de la realidad que las caracteriza. La inseguridad, el temor a no sentirse capaz, la ausencia de iniciativa cohibida por hábitos institucionalizados, han sido sometidos a crítica en las mujeres de la sanidad. Talento, liderazgo, fuerza son cualidades que muchas mujeres sanitarias no están viendo reconocidas.

Mi compromiso institucional y personal estará dedicado a promover iniciativas que impliquen el reconocimiento de las mujeres en el ámbito que sea necesario, facilitando potenciar su talento, haciendo desaparecer los condicionantes que, en el día a día de las médicas de los Servicios de Urgencias y otras especialistas, les impidan brillar con su luz, la luz de las Mujeres de la Sanidad.

Mi
compromiso
institucional
y personal
estará
dedicado a
promover
iniciativas que
impliquen y
reconozcan
a las mujeres
en el ámbito
que sea
necesario





ANA MORALES

Directora de Recursos Humanos de **Janssen**

Como mujeres tenemos la responsabilidad de ser conscientes del ejemplo que representamos. Cuando tienes un puesto de responsabilidad, seas hombre o mujer, tienes la obligación moral y social de dar ejemplo de buenas prácticas. En Janssen tenemos claro que las personas son lo primero, y todas nuestras políticas están orientadas a cuidar de la gente, favoreciendo el concepto de corresponsabilidad con el fin de crear un sentimiento de orgullo y permanencia en una compañía comprometida con la sociedad y con las personas. Un compromiso que ya es inherente a la cultura de compañía.

Aún no hemos alcanzado la igualdad, nos queda camino por recorrer, y lo tenemos que hacer a través de conversaciones, de liderar con el ejemplo, y de tener a mujeres que dediquen su tiempo a sembrar y a quitar miedos. Se trata de que la diversidad sea real, de balancear las prioridades para no dejarse a nadie fuera.

El hecho de que sea muy escaso el número de mujeres que, por ejemplo, se presenten a jefes de servicio es por falta de visibilidad. Tenemos que sentarnos y decir qué se puede hacer, incluso durante la maternidad; tenemos que hacernos propietarias de nuestras carreras. A veces parece que las mujeres que logran alcanzar una dirección general lo hacen tras años de grandes sufrimientos, y hay que visibilizar también los aspectos positivos de esa carrera. Tenemos que seguir animando a las mujeres, hablando con ellas, dando buenos ejemplos para que vean que se puede compatibilizar la carrera profesional con la vida personal para seguir creciendo. Hay que quitar miedos y dar visibilidad.

El camino
por recorrer
hay que
liderarlo con
el ejemplo,
teniendo a
mujeres que
dediquen
su tiempo a
sembrar y a
quitar miedos

ROSA MORENO

Directora de Recursos Humanos y
Comunicación Corporativa de **Grünenthal**

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, generando soluciones únicas a distintos problemas y por tanto, repercutiendo de manera muy positiva en la organización.

La diversidad importa, y ya hay estudios que así lo demuestran con cifras muy impactantes. Por ejemplo, existe una relación lineal directa entre la diversidad y la mejor rentabilidad financiera. En Reino Unido, por cada aumento del 10 por ciento en la diversidad de género entre los altos directivos, la rentabilidad creció un 3,5 por ciento. En Grünenthal España el equipo directivo está formado por un 50 por ciento de mujeres y 50 por ciento de hombres y, curiosamente, somos el país más rentable de todo el grupo a nivel mundial.

La paridad es muy sana, y las mujeres ayudamos para tener una visión más sensible de nuestro mundo. Las mujeres somos capaces de ser más empáticas y de entender mejor nuestro entorno, aportando a las empresas una mayor eficiencia. En sanidad vamos un paso por delante y en la industria farmacéutica damos ejemplo, pero tenemos que seguir observando los techos de cristal o de cemento que existen.

El networking, y más especialmente el mentoring, son dos herramientas clave para acabar con estos techos. Son dos aspectos fundamentales para que las mujeres nos integremos en el mundo y podamos estar presentes en todos los estamentos donde no lo estamos aún. Tenemos que ser nosotras, las mujeres que ocupamos puestos de responsabilidad, las que sensibilicemos a las que están empezando para dar visibilidad y acabar con todas las barreras.

Las mujeres
en puestos
de mando
tenemos que
dar visibilidad
a las que
empiezan
para acabar
con los
techos de
cristal y de
cemento





ELOÍNA NUÑEZ

Gerente de la **Gerencia de Xestión Integrada de Santiago de Compostela**

Para las mujeres en ciertos puestos, conciliar todavía es complicado, y exige una gran implicación personal y familiar

Al hablar de gestión sanitaria, las mujeres tenemos que seguir involucrándonos, pero no solo a nivel de la macrogestión, sino también de la microgestión, por ejemplo, en gerencias de centros hospitalarios. Para ello tenemos que confiar más en nosotras mismas y ser autoexigentes, ya que creo que con estas dos cualidades podremos alcanzar cada día más puestos de responsabilidad dentro del sector sanitario.

En teoría, en el ámbito público, sabemos que tanto hombres como mujeres tenemos más facilidades para conciliar la vida laboral y familiar; pero también hay que tener en cuenta que una cosa es el trabajo base y otra la dedicación. Hay que transmitir que, sobre todo para las mujeres, conciliar cuando se está en puestos de responsabilidad todavía es complicado, y exige una implicación familiar sin la que es imposible poder asumir esas responsabilidades. En mi opinión, en este aspecto todavía queda mucho por avanzar.

Los profesionales que ejercemos puestos de responsabilidad tenemos que estar presentes de forma física y, por otra parte, como mujeres se nos exige hacer muchas cosas. También hay que tener claro en la actualidad que, en el momento en el que te sumas a puestos de responsabilidad, hay que estar muy presente e implicado en tu trabajo, lo que inevitablemente conlleva dedicarle más tiempo. En mi caso, he renunciado a muchas cosas para poder seguir escalando en mi vida profesional. Si analizamos los puestos de responsabilidad, de 46 jefes de servicio solo dos son mujeres y creo que esto sigue pasando porque llegar a esos niveles exige más dedicación y, por tanto, restar tiempo a tu vida personal. También tenemos que tener claro lo que mencionaba sobre tener una gran confianza en nosotras mismas, porque todavía hay ocasiones en las que no nos miden por los resultados alcanzados.

ANA PÉREZ

Directora médica y de Asuntos
Regulatorios de **AstraZeneca España**

Si algo es imperativo en materia sanitaria es la necesidad de innovar. Todos los que trabajamos en el sector farmacéutico debemos ir un paso más allá; no solo en lo que a tratamientos innovadores se refiere sino también en cuanto a nuevas técnicas y abordajes para el manejo de enfermedades. Sin embargo, aunque esa premisa la tenemos clara, debemos asumir también que no es posible hablar de innovación real sin incorporar a la ecuación a su mayor aliada: la diversidad.

Por un lado, la diversidad en cuanto a género. Debemos seguir promoviendo un cambio de tendencia en el sector y derribar los mitos y barreras que existen en torno al papel de la mujer en la ciencia y en la sanidad. En AstraZeneca no solo lo tenemos claro, sino que esta convicción forma parte de nuestra cultura, hasta el punto de ser la única Big Pharma en formar parte del Índice Bloomberg de Igualdad de Género de 2019. Además, la mitad de la plantilla de AstraZeneca España (46 por ciento) somos mujeres.

Sin embargo, no nos conformamos con eso, porque sabemos que si queremos jugar para ganar –uno de nuestros principales valores corporativos– debemos construir una cultura de aprendizaje, talento y desarrollo continuo en la que la inclusión y diversidad de opiniones y experiencias también sean una realidad. Esa visión paralela de la diversidad es lo que nos enriquece, lo que nos define y nos prepara para enfrentarnos a cualquier desafío. Una convicción que, combinada con el respeto y la igualdad de oportunidades, nos permite día a día seguir desafiando los límites de la ciencia y cambiar la realidad de millones de personas en todo el mundo.

En materia sanitaria existe la necesidad de innovar. Pero no es posible hablar de innovación sin incorporar a la ecuación a su mayor aliada: la diversidad





BEATRIZ OSUNA

Brand PR. **Coca-Cola España**

Las mujeres
tenemos
especial
sensibilidad
por los
asuntos
de salud
personal y
familiar. Cada
vez más, la
salud y la
sanidad se
escriben en
femenino

La aportación que las mujeres hemos hecho en los cambios de estrategias y tendencias en campos como la gestión y coordinación de actividades que incorporan la investigación, el desarrollo y la innovación de alimentos y bebidas en los últimos veinte años, ha supuesto un claro avance y no solo en lo que respecta a la composición de los productos, sino también a su presentación, comercialización y comunicación. Dentro de equipos altamente cualificados hemos contribuido a situar la alimentación en una de las cotas de exigencia y calidad más altas de nuestra historia.

En todo este proceso, la mujer emerge como impulsora junto a otros compañeros, pero con una especial sensibilidad hacia la salud personal y familiar que cristaliza en el mundo empresarial en general, y en la alimentación en particular. Es de vital importancia retomar un papel activo de la sociedad en la sensibilización de los nutrientes críticos como el azúcar, la grasa, la grasa saturada y la sal.

En la cultura de lo saludable, resulta imprescindible la labor de la mujer como parte activa de la educación de los niños y niñas. La sociedad actual reclama un nuevo enfoque acorde con nuevos hábitos y nuevos estilos de vida: comer mejor y más sano, hacer más actividad y ejercicio físico, prevenir determinadas patologías asociadas a dietas ricas en calorías, azúcares o grasas y sedentarismo... en definitiva, sentirse mejor con una misma.

No solo es necesario un compromiso personal de cada mujer en estos cometidos, sino impulsar las decisiones empresariales que nos aproximen a una vida más saludable, propiciando una información nutricional transparente y clara. La mujer ejerce como cuidadora en la enfermedad de manera frecuente, y también supervisa la salud de los que le rodean, de su familia y de su entorno. Resulta imprescindible que alcance en la sanidad las cotas de responsabilidad que le corresponden según su presencia y proporción, ya que será no sólo más justo, sino también nuestra sanidad será más eficaz en su labor asistencial.

MARÍA RÍO

Vicepresidenta y directora
general de **Gilead en España**

Me siento muy afortunada por trabajar en una compañía que tiene la Inclusión como uno de sus cinco valores fundamentales. Este valor, la inclusión, nos invita a fomentar la diversidad; a respetar a todos sin importar su origen; a buscar permanentemente diferentes perspectivas que nos puedan enriquecer; a eliminar cualquier sesgo inconsciente que nos limite... Al amparo de este valor estamos ayudando al desarrollo profesional de las mujeres, aunque no solo a ellas sino a cualquier persona que pueda verse excluida o discriminada (LGTBI, otras razas, otras culturas...).

Francamente, creo que nuestra labor como directivas ha de enfocarse a eliminar todas las barreras que puedan impedir que una mujer valiosa acceda a la posición que merece. Y esto no es una cuestión de solidaridad o corporativismo sino que lo considero una cuestión de justicia. Tenemos que crear en nuestro ámbito de responsabilidad, un entorno de igualdad real donde todas las personas tengan las mismas oportunidades y puedan llegar a donde ellas quieran llegar.

Para conseguir este objetivo, en mi empresa, hemos establecido mecanismos de educación en la igualdad. Hemos desarrollado procesos que tienen en cuenta el diferente comportamiento de las personas ante las promociones y los retos de la carrera profesional (hemos observado como, por regla general, las mujeres necesitan sentir que cubren todos los requisitos para acceder a una promoción, lo que no suele ocurrir igual con los hombres... y hemos tratado de dar respuesta a esta diferencia). Vigilamos estos procesos. También hemos avanzado en la flexibilidad laboral para que las obligaciones o aficiones de cada uno no limiten su progresión laboral y, por último, hemos creado foros para escuchar e identificar en qué podemos seguir mejorando.

Los resultados que estamos obteniendo son enormemente positivos, pero de lo que más orgullosa me siento es cuando compruebo que todas estas iniciativas no sólo fomentan la igualdad, sino también el mérito y la promoción del talento por igual. ¿O es que acaso alguien duda que en un plano de igualdad real no va a haber, en posiciones relevantes, tantas o más mujeres que hombres?

Creo que
nuestra
labor como
directivas ha
de enfocarse
a eliminar
todas las
barreras
que puedan
impedir que
una mujer
valiosa
acceda a la
posición que
merece





CONCHA SERRANO

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

Toda una
generación
de mujeres
está dispuesta
a tener
una vida
profesional
plena sin
necesidad de
renunciar a su
vida familiar y
personal

*E*l impulso del talento femenino es una realidad cada vez más presente en todos los ámbitos de la sociedad actual. El empoderamiento de la mujer y la igualdad son temas que rompen cada día más barreras y están cada vez más presentes tanto a nivel profesional como personal. Vivimos en un momento positivo, de concienciación sobre la importancia de que sólo con el equilibrio entre géneros conseguiremos hacer realidad valores que nos ayuden a crecer como sociedad.

En las empresas se están produciendo cambios culturales que están contribuyendo 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 está dispuesta a tener una vida profesional plena sin necesidad de renunciar a su vida familiar.

No podemos olvidarnos de que en la actualidad seguimos encontrando desigualdades entre géneros en el mercado laboral. Afortunadamente, el papel de la mujer es cada vez más visible en las empresas y está mejor remunerado. Concretamente, en la industria farmacéutica, el impulso del talento femenino es una realidad que no para de crecer. Así, el porcentaje de mujeres que ocupa puestos en comités de dirección en empresas del sector farmacéutico es del 41 por ciento, frente al 12 por ciento en las empresas del IBEX 35.

Las compañías, como actores sociales, tienen una gran responsabilidad en este aspecto. Por eso es importante seguir trabajando para alcanzar un objetivo: normalizar el reconocimiento del talento. 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

RUTH VERA

Presidenta de la **Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM)**

La aportación que las mujeres hemos hecho en los cambios de estrategias y tendencias en campos como la gestión y coordinación de actividades que incorporan la investigación, el desarrollo y la innovación de alimentos y bebidas, en los últimos veinte años, ha supuesto un claro avance y no solo en lo que respecta a la composición de los productos, sino también a su presentación, comercialización y comunicación. Dentro de equipos altamente cualificados hemos contribuido a situar la alimentación en una de las cotas de exigencia y calidad más altas de nuestra historia.

En todo este proceso, la mujer emerge como impulsora junto a otros compañeros, pero con una especial sensibilidad hacia la salud personal y familiar que cristaliza en el mundo empresarial en general, y en la alimentación en particular. Es de vital importancia retomar un papel activo de la sociedad en la sensibilización de los nutrientes críticos como el azúcar, la grasa, la grasa saturada y la sal.

En la cultura de lo saludable, resulta imprescindible la labor de la mujer como parte activa de la educación de los niños y niñas. La sociedad actual reclama un nuevo enfoque acorde con nuevos hábitos y nuevos estilos de vida: comer mejor y más sano, hacer más actividad y ejercicio físico, prevenir determinadas patologías asociadas a dietas ricas en calorías, azúcares o grasas y sedentarismo... en definitiva, sentirse mejor con una misma.

No sólo es necesario un compromiso personal de cada mujer en estos cometidos, sino impulsar las decisiones empresariales que nos aproximen a una vida más saludable, propiciando una información nutricional transparente y clara. La mujer ejerce como cuidadora en la enfermedad de manera frecuente, y también supervisa la salud de los que le rodean, de su familia y de su entorno. Resulta imprescindible que alcance en la sanidad las cotas de responsabilidad que le corresponde según su presencia y proporción, ya que será no sólo más justo, sino también nuestra sanidad será más eficaz en su labor asistencial.

Las mujeres
tenemos
especial
sensibilidad
por los
asuntos
de salud
personal y
familiar. Cada
vez más, la
salud y la
sanidad se
escriben en
femenino



EDUCACIÓN

ANÁLISIS DE NUESTRAS PRIORIDADES

CONFIANZA EN NOSOTRAS MISMAS

#MUJERESDELASANIDAD

CON @GACETAMEDICA

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, CORRESPONSABILIDAD, CONCILIACIÓN Y 'NETWORKING'.



#MujeresdeLaSanidad

LA RUTA DEL TALENTO FEMENINO

39 %

es el porcentaje
que las mujeres
representan
en el grueso
del sector de

Cómo se impulsa el talento femenino? Esta fue la pregunta en torno a la cual giró la presentación de #MujeresdeLaSanidad organizado en marzo de 2019 por Fundamed, Gaceta Médica y Marie Claire. Más de una veintena de mujeres (y algún hombre) sobresalientes en el ámbito de la investigación, la empresa y la atención sanitaria trazaron las líneas para incrementar la presencia femenina en los puestos de dirección. Se compartieron experiencias y detectaron los problemas que frenan el ascenso de la mujer e invisibilizan su talento. Para Marieta Jiménez, directora de Merck en España, “es una cuestión de supervivencia, de justicia, de derechos humanos y de generación de riqueza”. María Blasco, directora del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), y Raquel Yotti, directora del ISCIII, contaron su experiencia.



50 % de las mujeres que trabaja en investigación realiza labores de secretariado en comisiones de

También la participación de legisladores en el encuentro era imprescindible. En manos de mujeres como la exministra de Sanidad por el PP, Dolors Montserrat, la también exministra por el PSOE, Carmen Montón, la diputada de Ciudadanos, Esther Ruiz, o la directora general de Cartera Básica del SNS y Farmacia, Patricia Lacruz, se encuentra parte de la solución.

1. Fernando Prados, en ese momento viceconsejero de Sanidad de la Comunidad de Madrid y Stephanie Granado, directora general de Takeda Iberia. 2. Carmen Montón, exministra de Sanidad. 3. Pilar Garrido, presidenta del Consejo Nacional de Especialidades. 4. María Blasco, directora del CNIO. 5. Raquel Yotti, directora del ISCIII; Carmen Montón, exministra de Sanidad y Marieta Jiménez, presidenta y directora general de Merck, durante el encuentro.

¿DE QUÉ SE HABLÓ?

Propuestas para el impulso del talento femenino:
Introducciones inspiradoras

■ **El talento en investigación: fórmulas para incrementar la presencia de la mujer**

Raquel Yotti, directora del ISCIII

■ **La brecha de género en asistencia sanitaria: estrategias para incorporar talento femenino en la gestión de servicios y hospitales**

Carmen Montón, exministra de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y exconsellera de Sanitat Universal y Salut Pública de la Comunidad Valenciana

■ **La presencia de la mujer en puestos directivos: una decisión estratégica**

Marieta Jiménez, presidenta y directora general de Merck España

■ **Mentoring y Coaching como herramientas de impulso del talento femenino**

Antonio Moar, profesor del IE. Coach.

24 % menos de un tercio de las investigadoras está al frente de la evaluación de proyectos



#MujeresdeLaSanidad

EL CAMINO DE LA CONCILIACIÓN REAL

Diez profesionales sobresalientes de los ámbitos públicos y privados de la sanidad en España intercambiaron experiencias, pareceres y propuestas para alcanzar la conciliación real en el primer encuentro de #MujeresdeLaSanidad.

“La palabra clave para conciliar es corresponsabilidad, esencial para acabar con la brecha salarial y la renuncia a la maternidad”

Paula López-Angulo
Directora general de la Mujer de la Comunidad de Madrid

María Pardo de Santayana, directora de Marie Claire, trazó la línea de arranque: la pervivencia de las dificultades de conciliación en el ámbito de la sanidad. Paula Gómez-Angulo, directora general de la Mujer de la Comunidad de Madrid, apuntó que el siglo XXI es el de la conciliación y la corresponsabilidad, esenciales para acabar con la brecha salarial. Para Menchu Lavid, Public Affairs and Patients Advocacy Lead de Bristol-Myers Squibb en España y Portugal, la conciliación es un ideal inalcanzable. Más realista es acabar con el presentismo.

Para la conciliación, coincidieron, el cambio de paradigma debe introducirse en el colegio. Ahora, añadió Ana Morales, directora de Recursos Humanos de Janssen España, parte de la responsabilidad de las mujeres es procurar que quienes quieren de verdad conciliar puedan también progresar. La ambición es sana, recordó Concha Marzo, directora de Corporate, Public and Government Affairs de Novartis en España, pero también lo es conservar la motivación y la capacidad de disfrutar.



1. Todas las asistentes al encuentro con María Pardo de Santayana, directora de Marie Claire, y Marta Ariño, CEO de Zinet. 2. Detalle del evento organizado por Marie Claire y Gaceta Médica. 3. Concha Marzo, de Novartis, junto a Marta Ariño y María Pardo de Santayana. 4. Pilar Redondo, directora de Planta de

Producción de Takeda España en Madrid, Eloína Núñez. xerente de Xestión Integrada de Santiago de Compostela, y Bárbara Fernández, gerente asistencial de Atención Hospitalaria del Servicio de Salud de Madrid. 5. Riqui Villaroel y Macarena Rodríguez de Janssen. 6. Las participantes durante el debate.



ELLAS HABLARON DE CONCILIACIÓN

Ana Dávila-Ponce de León. Directora general de Humanización de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

de Hematología y Hemoterapia (SEHH).

Concha Marzo. Head of Corporate, Public & Government Affairs de Novartis.

Paula Gómez-Angulo. Directora general de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

Menchu Lavid. Public Affairs Patients Advocacy Lead de BMS.

Bárbara Fernández. Gerente asistencial de Atención Hospitalaria del Servicio Madrileño de Salud.

Pilar Redondo. Directora Planta de Producción (Madrid) de Takeda.

Eloína Núñez. Xerente da Xerencia de Xestión Integrada de Santiago.

Ana Morales. Directora de RRHH de Janssen.

Carmen García Insausti. Directora médica de la Sociedad Española

Natacha Bolaños, secretaria general de la Alianza General de Pacientes (AGP).



#MujeresdeLaSanidad

TALENTO FEMENINO, CLAVE EN EL AVANCE DE LA SOCIEDAD

Hay algo de lo que se deben concienciar las mujeres: sacar partido a las relaciones que se establecen a través del trabajo no es una estrategia egoísta. De *networking* se habló en el segundo encuentro de #MujeresdeLaSanidad. Para Rosa Moreno, directora de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa de Grünenthal España, se trata de un método de apoyo e intercambio, una



1. Las asistentes al encuentro: Rosa Moreno, directora de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa de Grünenthal España, Natacha Bolaños, secretaria general de la Asociación General de Pacientes, Esther Ruiz, diputada y portavoz de Cultura y Mujer de Ciudadanos en la Asamblea de Madrid, María Pardo de Santayana, directora de Marie Claire, Ruth Vera, presidenta de la Sociedad Española de Oncología Médica de España, Pilar Garrido, presidenta del Consejo Nacional de Especialidades de Ciencias de la Salud y Marta Moreno, directora de Market Access y Public Affairs de Novartis Oncología en España. 2. Rosa Moreno responde a las preguntas de la prensa. 3. Marta Moreno, de Novartis. 4. Esther Ruiz, durante su intervención. 5. Las asistentes durante el debate. 6. Pilar Garrido responde a las preguntas de la prensa. 7. Natacha Bolaños y Pilar Garrido durante el debate.



ELLAS HABLARON DE 'NETWORKING'

Esther Ruiz. Diputada de Ciudadanos y portavoz en la Comisión de Cultura y Mujer de la Asamblea de Madrid.

Pilar Garrido. Presidenta Consejo Nacional Especialidades

Ruth Vera, Presidenta de la Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM)

Stefanie Granados. Directora general de Takeda Iberia.

Rosa Moreno. Directora de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa de Grünenthal.

Marta Moreno. Market Access & Public Affairs Director de Novartis Oncología.

Natacha Bolaños. Secretaria general de la Alianza General de Pacientes (AGP).



“Las mujeres, deben aprender a posicionarse. Deben marcar su terreno y ser eficientes en las relaciones”

Natacha Bolaños

Secretaria general de la Alianza General de Paciente

inversión para las dos partes. Esther Ruiz, diputada y portavoz de Cultura y Mujer de Ciudadanos en la Asamblea de Madrid, se acordó de WhatsApp. Con horarios tan volátiles, los grupos de chat del móvil pueden transformarse en territorio de *networking*. Surgió un tema para el debate: ¿El hombre socializa mejor que la mujer? Para Marta Moreno, directora de Market Access y Public Affairs de Novartis Oncología en España, no hay diferencias innatas. Por su parte, Natacha Bolaños, secretaria general de la Asociación General de Pacientes, opinó que las mujeres deben aprender a posicionarse y ser eficientes en las relaciones. En lo que todas estuvieron de acuerdo fue en que para que el talento joven crezca, jefes y directivos deben apoyarlo de manera efectiva a través del *mentoring*, que debe complementarse, sugirió Pilar Garrido, con la promoción y el anuncio: con el *sponsorship*. Es tarea de directivas. Y de directivos. Para Rosa Moreno, las mujeres deben hacerse un hueco en sus reuniones. Este no es un mundo de hombres. Es de todos.

“Jefas y directivas deben fiar su apoyo a sus colegas mujeres más jóvenes de manera efectiva. Deben hacer mentoring”

Cristina Narbona

Vicepresidenta primera del Senado



#MujeresdeLaSanidad

CÓMO RETENER EL TALENTO FEMENINO

1. Las directivas asistentes al encuentro posan con los equipos de Marie Claire y Gaceta Médica. 2. Carmen Montón durante el encuentro. 3. Carmen Martínez de Pancorbo, gerente del Hospital Universitario 12 de Octubre, durante su intervención. 4. Entre el público, Marta Ariño, CEO de Zinet Media, Ana Polanco, de Merck, Riqui Villarreal, de Janssen y Sara Cebrián, de MSD. 5. Las asistentes durante el encuentro.

“Las empresas deben enamorar a sus empleadas y directivas. Y ellas deben crear entornos menos jerárquicos”

Margarita López-Acosta
Directora general de Sanofi



A la cima se puede llegar escalando o en telesilla. Pero lo importante, siempre, es mantenerse. Acerca de ello se intercambiaron experiencias en el cuarto encuentro de #Mujeres-de-la-Sanidad. En el coloquio sobre captación y retención del talento femenino, moderado por María Pardo de Santayana, directora de Marie Claire, la primera puntualización fue aportada por Margarita López-Acosta: la idea de la retención se debe cambiar por la de seducción. Las empresas han de “enamorar” a las empleadas. Para Fina Lladós, uno de los secretos de la paridad es que los programas de flexibilidad apelen a mujeres y a hombres. Cristina Henríquez de Luna explica que tener una CEO con cuatro hijos cala en la organización y que el programa de igualdad ideado por el Ministerio de Sanidad les ha ayudado a ser más honestos consigo mismos. Es un contrasentido entender que las mujeres son las que más formación tienen y que la empresa se prive de esa excelencia, reconoció la ex-ministra de Sanidad, Carmen Montón. La mujer tiene que llegar y no importa, apuntó Marieta Jiménez, si el liderazgo no se termina de alcanzar hasta pasada la treintena. No se necesitan años, sino voluntad. Y visibilidad, añadió Ana Morales. La subida, apuntó, también se puede disfrutar. Y, además, se debe compartir. Es importante, explicó Mercedes Benítez del Castillo, que las directivas sean generosas con las empleadas más jóvenes. El *mentoring* es elemental. Casi tanto como que las mujeres se encarguen de crear entornos menos jerárquicos. Con una estructura más horizontal, razonó Olga Espallardo, las responsabilidades se asumen y resuelven con agilidad. La misma que ya conduce la Ruta del talento femenino.

ELLAS HABLARON DE TALENTO

Patricia Reyes. Diputada de Ciudadanos en el Congreso de los Diputados y responsable de Mujer/LGTBI

Carmen Martínez de Pancorbo. Gerente Hospital Universitario 12 de Octubre

Marieta Jiménez. Presidenta y directora general de Merck

Margarita López-Acosta. Directora general de Sanofi

Cristina Henríquez de Luna. Presidenta de GSK Farma España, Portugal & Israel.

Fina Lladós. Directora de Amgen para España y Portugal.

Olga Espallardo. Market Access & Public Affairs Director de Novo Nordisk

Concha Marzo. Directora de Relaciones Institucionales y Market Access de Novartis

Mercedes Benítez del Castillo. Directora Departamento Legal de ROVI

Concha Serrano. Directora de Corporate Affairs de Pfizer

Ana Morales. Directora de RRHH de Janssen.



FORO DE MUJERES DE LA SANIDAD 2019

MUJERES CON RESPONSABILIDAD EN POLÍTICA, SANIDAD, CIENCIA, INVESTIGACIÓN E INDUSTRIA FARMACÉUTICA ABORDARON LAS CLAVES PARA IMPULSAR EL TALENTO FEMENINO. ALGUNAS DE LAS CONCLUSIONES GIRARON EN TORNO AL IMPULSO DEL LIDERAZGO EN ENTIDADES Y EMPRESAS, RECONOCER EL MÉRITO DE LAS PROFESIONALES, FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD O PROMOVER MEDIDAS QUE FAVOREZCAN LA IGUALDAD DESDE EL ÁMBITO POLÍTICO.



APOSTAR POR EL LIDERAZGO DESDE LA SANIDAD Y LA SOCIEDAD

Las asistentes al encuentro: Carmen Martínez de Pancorbo, directora gerente del Hospital Universitario 12 de Octubre, Fina Lladós, directora general de Amgen en España, Ana Argelich, directora general de MSD España, Stefanie Granado, directora general de Takeda Iberia, María Río, vicepresidenta y directora general de Gilead en España, Raquel Yotti, directora del Instituto de Salud Carlos III, Carmen Montón, exministra de Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Comisionada de Mujeres de la Sanidad, M^{re} Luisa Carcedo, Ministra de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Marta Ariño, CEO de Zinet Media, Ana Prieto, exdiputada del PSOE, Santiago de Quiroga, presidente editor de GM, Mar Fábregas, directora general de Stada en España, Patricia Reyes, miembro de la Diputación Permanente por Ciudadanos y Amparo Botejara, exdiputada de Unidas Podemos.

Favorecer una mayor presencia de la mujer en los puestos de decisión sanitarios. Este fue uno de los mensajes que la ministra de Sanidad en funciones, María Luisa Carcedo, remarcó durante la celebración del I Foro Mujeres de la Sanidad, el primer gran encuentro de mujeres comprometidas con el desarrollo de políticas efectivas que reconozcan y promuevan la presencia de la mujer en los más altos niveles de gestión sanitaria.

Medidas para la acción

“Su aún baja presencia en los puestos de responsabilidad es un problema y sabemos que no solo es cuestión de tiempo o de méritos”, señaló. Por ello, durante la clausura del evento destacó que son precisas “acciones específicas que eliminen, corrijan y compensen las discriminaciones”. En esta línea, apostó por medidas como las cuotas de representación, los observatorios específicos sobre la salud de las mujeres y la formación con perspectiva de género en los estudios y en el lugar de trabajo. “La igualdad plena de las mujeres en la sociedad y sanidad es una prioridad”, defendió.

A pesar de las grandes profesionales sanitarias que el sector ha demostrado que hay, la ministra lamentó que, aunque las mujeres son mayoría en la estructura sanitaria, ocupan menos del 25 por ciento de los puestos de alta dirección.

Carcedo recordó las trabas por las que han pasado las mujeres para ejercer la medicina. Sin embargo, muestra del cambio acentuó que “en 2017, el número de médicas colegiadas superó al de médicos”. Una de las medidas más urgentes que la ministra dejó en el Foro es que las mujeres visibilicen más su trabajo y lo pongan de manifiesto.



“La igualdad plena de las mujeres en la sociedad y sanidad es una prioridad”

María Luisa Carcedo
Ministra de Sanidad,
Consumo y
Bienestar Social

Las mujeres ocupan menos del **25%** de los puestos de alta dirección en la estructura sanitaria



EL TALENTO FEMENINO, CLAVE EN EL AVANCE DE LA SOCIEDAD

“Hay que establecer una verdadera exigencia en las empresas y administraciones para que se cumplan los requisitos de igualdad”

Cristina Narbona
Vicepresidenta
primera del Senado

Aprovechar todo el talento y la capacidad de las mujeres es una prioridad para que la sociedad siga avanzando. Una idea que sirvió como punto de partida del I Foro Mujeres de la Sanidad con la intervención de la vicepresidenta primera del Senado, Cristina Narbona. Durante el acto de apertura, que contó con la presencia de la exministra de Sanidad, Carmen Montón, Narbona incidió en la brecha que existe entre el número de mujeres con una gran preparación y las que llegan a ocupar puestos de responsabilidad: “Hay que ver por qué seguimos quedando en segunda o tercera fila”, cuestionó.

Sobre los avances sociales conseguidos hasta el momento, Narbona llamó a no caer en la autocomplacencia, ya que la historia ha demostrado que los avances sociales nunca son irreversibles.



Asignaturas pendientes

Siguiendo este discurso, la vicepresidenta primera del Senado, resaltó que una de las asignaturas pendientes es establecer una verdadera exigencia en las empresas y administraciones para que se cumplan los requisitos de igualdad. Narbona aludió a la necesidad de dar un impulso legislativo para que las mujeres sigan rompiendo el techo de cristal. Siguiendo este hilo conductor, lo que está claro para Montón es que para que la situación mejore, “el suelo pegajoso tiene que estar en la agenda”, para que luego se traduzca en oportunidades.

La conciliación y corresponsabilidad también son conceptos fundamentales para Narbona. La vicepresidenta primera del Senado recalcó que hay que avanzar en los permisos de paternidad y maternidad y recordó que no se trata de una batalla exclusiva de las mujeres.

“Hay que apostar por un enfoque de liderazgos compartidos, que existan **redes entre mujeres**”

Cristina Narbona

EL CONSENSO POLÍTICO

¿LA RECETA PARLAMENTARIA PARA EL EMPODERAMIENTO?



EN ESTA MESA HAN PARTICIPADO

Ana Prieto, exdiputada del PSOE

Patricia Reyes, miembro de la Diputación Permanente por Ciudadanos

Amparo Botejara, exdiputada de Unidas Podemos.

Modera: Santiago de Quiroga, presidente editor de GM

Los cambios logrados en materia de igualdad son evidentes, pero todavía queda camino por recorrer, para lo que el consenso es imprescindible. Esta es una de las conclusiones de la mesa redonda 'La agenda legislativa como motor de cambio'. Ana Prieto, exdiputada del PSOE; Patricia Reyes, miembro de la Diputación Permanente por Ciudadanos; y Amparo Botejara, coordinadora del Área de Sanidad de Unidas Podemos, fueron las protagonistas del debate. Todas coincidieron en que el progreso se ha logrado gracias al consenso entre partidos, poniendo como ejemplo a seguir el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

¿Se cumplen las leyes de igualdad?

Según las participantes, además de crear nuevas medidas para impulsar la igualdad, debería ser prioritario realizar un control de su cumplimiento. Para ello se demandó la existencia de nuevos instrumentos que lo certifiquen, como puede ser la creación de comités especializados.

En el plano laboral, se resaltó la necesidad de las empresas cuenten con planes de igualdad que aseguren un igual desarrollo



“Es necesario establecer redes de mujeres y hombres que se impliquen en la consecución por la igualdad, es importantísimo para que la igualdad avance”

Patricia Reyes
Secretaria cuarta de la Mesa del Congreso y miembro de la Diputación Permanente por Ciudadanos



“La representación femenina es imprescindible en democracia”

Ana Prieto
Exdiputada del PSOE



“Hay que hacer la ley y hay que tener voluntad en cumplirla”

Amparo Botejara
Coordinadora del Área de Sanidad de Unidas Podemos

entre hombres y mujeres, sancionando a aquellas que no los cumplan. A este respecto, se mencionó la necesidad de que se implanten medidas que favorezcan la conciliación, igualando los permisos de maternidad y paternidad, aunque contando con los fondos suficientes que realmente los respalden. Otra propuesta es fijar cuotas que favorezcan el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en aquellas instituciones que estén infrarrepresentadas.

Horizontes naturales

Para asegurar que las medidas se llevan a cabo, se instó a fijar horizontes temporales, de tal forma que no queden en papel mojado, lo que ya ha ocurrido en varias ocasiones. Para Prieto, “la representación femenina es imprescindible en democracia”. En este sentido, sería necesario, como apuntó Reyes, “establecer redes de mujeres y hombres que se impliquen en la consecución por la igualdad, es importantísimo para que la igualdad avance”. En esta misma esfera, Botejara tuvo claro que “hay que hacer la ley y hay que tener voluntad en cumplirla”.



EXPERIENCIAS QUE ROMPEN EL TECHO DE CRISTAL

Mentoring, educación, benchmarking... mujeres con responsabilidad en la ciencia y la industria farmacéutica dan algunas de las claves para romper el techo de cristal.

Rosa Moreno, directora de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa de Grünenthal, moderó una mesa que se centró en realizar propuestas para favorecer el desarrollo laboral de las mujeres. Avanzar en áreas como la educación y formación en diversidad y valores, conciliación, inversión en tecnología, los programas de mentoring, o el impulso de planes de igualdad con medidas concretas, fueron algunas de las cuestiones que las expertas señalaron para lograr que se reconozca el talento femenino.

En palabras de Rosa Menéndez, presidenta del CSIC, “echando la vista atrás, el camino no ha sido fácil”. La científica consideró que, aunque “España no lo está haciendo mal”, hay que seguir avanzando puesto que “nunca hay que conformarse”. También llamó a seguir trabajando para romper el techo de cristal Raquel Yotti, directora del ISCIII. Bajo su punto de vista “el techo de cristal es una cúpula y un concepto más amplio que se extiende al resto de la sociedad”, e instó a usar el trabajo en equipo como herramienta para derribar los pilares que sujetan ese techo.

EN ESTA MESA HAN PARTICIPADO

Raquel Yotti, directora del Instituto de Salud Carlos III

Rosa Menéndez, presidenta del CSIC

Mar Fábregas, directora general de Stada en España

María Río, vicepresidenta y directora general de Gilead en España

Margarita López-Acosta, directora general de Sanofi en España

Cristina Henríquez de Luna, presidenta y consejera delegada de GSK España

Moderadora: Rosa Moreno, directora de Recursos Humanos y Comunicación Corporativa de Grünenthal



“No podemos avanzar en la igualdad para todas las personas si no somos capaces de eliminar los sesgos”

María Río, vicepresidenta y directora general de Gilead en España



En la empresa privada, Mar Fábregas, directora general de Stada en España, señaló que establecer medidas de conciliación dentro de las empresas es muy necesario, valorando la aportación real de los trabajadores. Esta contribución efectiva, señaló Fábregas, “hay que ponerla en valor”.

Desde Gilead, su vicepresidenta y directora general en España, María Río, aseveró que “no podemos avanzar en la igualdad si no somos capaces de eliminar los sesgos”. Por ello explicó que en su compañía hay diversos mecanismos en marcha que promueven la diversidad, de la que es importante que “entendamos su riqueza”.

Otra de las claves es pasar el conocimiento de aquellas mujeres que tienen más experiencia, a las que están empezando su labor en una determinada área, lo que se conoce como mentoring. Este es un concepto al que se da gran relevancia en Sanofi, según su directora general en nuestro país, Margarita López-Acosta; “Nuestra responsabilidad es impulsar la carrera que ellas quieran tener y acelerarla”, apuntó.

Cristina Henríquez de Luna, presidenta y consejera delegada de GSK España, hizo uso de su experiencia personal para explicar de qué manera se pueden afrontar los retos laborales, dejando de lado el miedo al fracaso. Y es que para Henríquez de Luna es imprescindible “tener iniciativa” para lograr el empoderamiento femenino, y avanzar en un camino en el que ella se muestra muy optimista asegurando que ya “estamos rompiendo el techo de cristal”.



“Hay que poner en valor la contribución efectiva de los empleados”

Mar Fábregas
Directora general de Stada en España



“El techo de cristal es una cúpula y un concepto muy amplio que se extiende al resto de la sociedad”

Raquel Yotti
Directora del Instituto de Salud Carlos III



“Nuestra responsabilidad es impulsar la carrera que las mujeres quieran tener y acelerarla”

Margarita López Acosta
Directora general de Sanofi en España



“Echando la vista atrás, el camino no ha sido fácil”

Rosa Menéndez
Presidenta del CSIC



“Hay que tener iniciativa para lograr el empoderamiento femenino, y avanzar en el mundo laboral”

Cristina Henríquez de Luna
Presidenta y consejera delegada de GSK España

LAS CIFRAS NO MIENTEN

La patronal de la Industria Farmacéutica, Farmaindustria, explicaba en su último informe que el 52 por ciento del empleo en el sector es femenino, el doble que la media de la industria.

En I+D, se eleva hasta el 63 por ciento, el más alto del tejido productivo en España. Seis de cada diez nuevas contrataciones son mujeres y el 41 por ciento de los puestos en los comités de dirección de las compañías lo ocupan ejecutivas. Con estos datos, el sector farmacéutico se convierte en ejemplo para potenciar el talento femenino. Y así se puso de manifiesto durante la mesa 'Las claves del talento femenino'.

EN ESTA MESA HAN PARTICIPADO

Ana Argelich,
directora general de
MSD España

Stefanie Granado,
directora general de
Takeda Iberia

María Blasco,
directora del CNIO

Ana Isabel García,
portavoz de
Ciudadanos en la
Comisión de Mujer
de la Asamblea de
Madrid

Fina Lladós,
directora general de
AMGEN en España

Modera: Marta Ariño,
editora de Marie Claire

Pasos a seguir

Varias directoras de compañías farmacéuticas, centros de investigación y portavoces políticas abordaron los pasos a seguir para que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad.

Fina Lladós, directora general de Amgen en España, destacó la necesidad de adoptar normativas que potencien la conciliación,



El **52%** del
empleo en
el sector de
la industria
farmacéutica es
femenino.



“La base del problema es la educación por lo que tendríamos que empezar a tomar medidas desde los cursos de infantil”

Ana Isabel García,
portavoz de Ciudadanos en la Comisión de Mujer de la Asamblea de Madrid



“Hay que adoptar legislaciones específicas que potencien la conciliación y que acaben con la brecha de género”

Ana Argelich,
directora general de MSD España



“Las iniciativas promovidas por las compañías farmacéuticas deben ser un ejemplo para otros sectores”

Stefanie Granado,
directora general de Takeda Iberia



“Hemos conseguido que el CNIO pueda ser atractivo para el talento investigador femenino”

María Blasco,
directora del CNIO



“Hay que adoptar normativas que potencien la conciliación, acaben con la brecha de género”

Fina Lladós,
directora general de AMGEN en España

acaben con la brecha de género y visibilizar a las compañías que potencian la igualdad. Además, puso sobre la mesa la necesidad de adoptar un Pacto de Estado con el que puedan abordarse estos retos. La brecha salarial es una de las claves para Stefanie Granado, directora general de Takeda España, que recordó que España se encuentra en el puesto 129 a nivel mundial en este aspecto. Por ello, instó a las autoridades a acabar con este gap, y destacó las iniciativas promovidas por las compañías que cree deben servir de ejemplo para otros sectores.

Visibilizar a la mujer investigadora

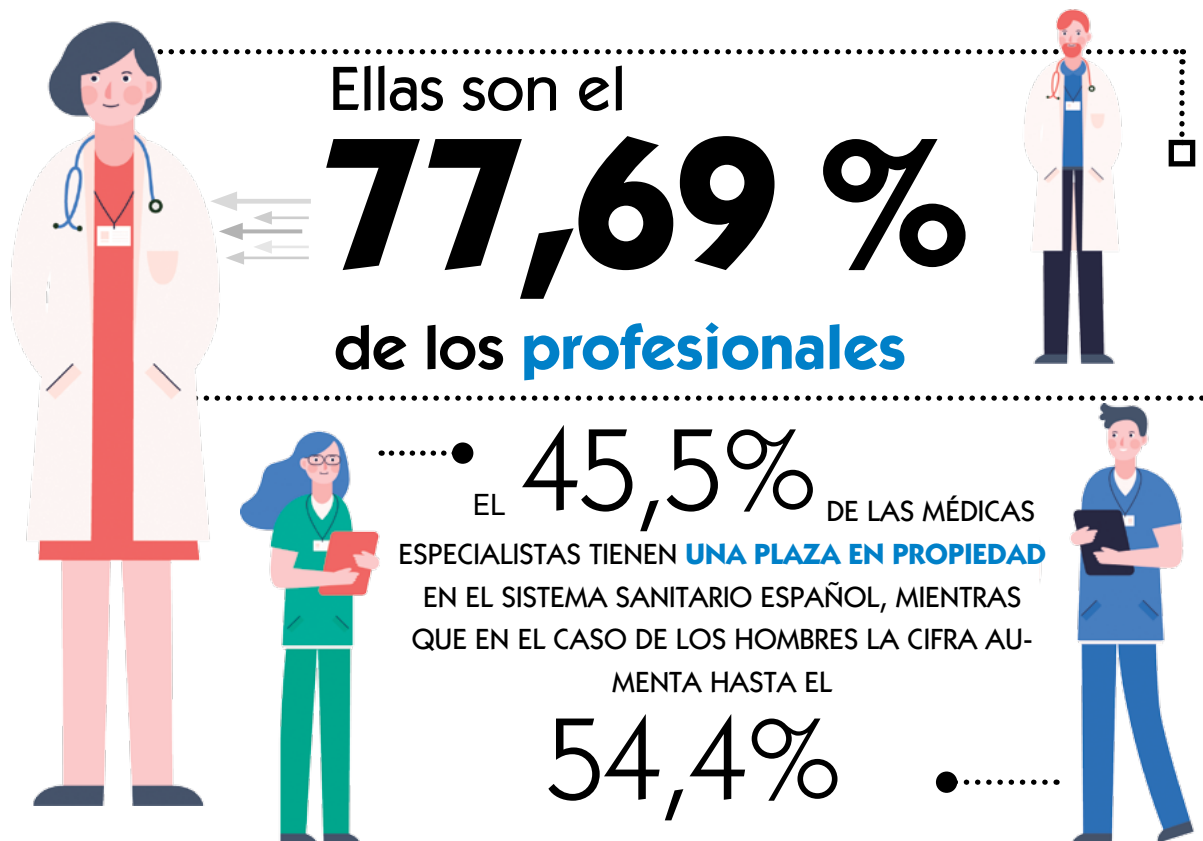
Ese papel ejemplarizante que puede jugar la industria farmacéutica, fue destacado por Ana Argelich, directora general de MSD España, quien propuso que el Ministerio de Industria pueda establecer medidas que permitan que esas iniciativas adoptadas en el sector se extiendan al resto de industrias.

Desde la investigación, la directora del CNIO, María Blasco, habló de los avances realizados en su centro. Una mayor visualización de la mujer investigadora, políticas en pro de la conciliación o facilidades durante la maternidad son solo algunas de las iniciativas puestas en marcha y que, ha apuntado, han conseguido convertirse en atractivas para el talento investigador femenino.

Por último, Ana Isabel García, portavoz de Ciudadanos en la Comisión de Mujer de la Asamblea de Madrid, apostó por centrarse en la educación, potenciando la igualdad desde los centros de educación infantil hasta las universidades, para que sirva de palanca para alcanzar la igualdad de género.

ASISTENCIA SANITARIA

A pesar de que en el ámbito asistencial el papel femenino es el más extendido, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en puestos de liderazgo médico.



Ilustraciones: Freepik

Solo una de cada cuatro mujeres consigue alcanzar la **cúpula directiva hospitalaria**



25,7%
De la cúpula **directiva** de los hospitales son mujeres



Mujeres en la gerencia de hospitales públicos



30%

A MEDIDA QUE DESCENDE EL NIVEL DE RESPONSABILIDAD DENTRO DE LA ASISTENCIA SANITARIA, AUMENTA GRADUALMENTE EL NÚMERO DE MUJERES, DE MANERA QUE **SON 232 LAS MUJERES** QUE ESTÁN AL FRENTE DE UNA JEFATURA DE SERVICIO,

70%

Mujeres en la gerencia de hospitales públicos

 27

 22,9 %

 22,2 %



SÓLO **1** 
gran hospital
(+ de 1.300 camas) está
dirigido **por una mujer**
[DE **25**]

Desde el comienzo del siglo XXI el número de **mujeres en la Medicina se ha duplicado**. Si en el año 2000 había 67.713 profesionales, hoy en día este número se eleva a más de

127.000

A medida que se accede a **puestos de responsabilidad**, la presencia de mujeres se reduce.



Los varones ocupan mayoritariamente las especialidades **mejor remuneradas** y con mayores complementos salariales, como la cirugía o la traumatología.



El número de **médicos colegiados** aumentó un **2,4%** en 2017 hasta alcanzar los 5,44 por cada 1.000 habitantes.

Fuente: El talento femenino. Informe de situación en investigación, asistencia sanitaria y compañías. Fundamed 2019

INVESTIGACIÓN

Aunque hoy en día las mujeres son mayoría entre el alumnado universitario, en los escalones más altos de la carrera científica, el número de mujeres está prácticamente estancado y no refleja la proporción de mujeres susceptibles de acceder a esos puestos.

LAS MUJERES REPRESENTAN

39%

DEL PERSONAL INVESTIGADOR

33%

de las mujeres dedican entre 50% y 75% de su tiempo de trabajo a la docencia, frente a un 24% de los hombres.

Solo el

25%



se sitúan en el grado A cuando se integran en el mundo de la investigación el porcentaje de mujeres disminuye dramáticamente a medida que se asciende en la escala de responsabilidades.

En las universidades públicas y privadas existe una clara **segregación vertical de género**



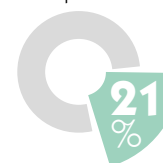
Presencia de la mujer en la universidades

Infrarrepresentación de mujeres en la categoría de mayor rango (el Grado A), mientras que sí hay equilibrio de género en las demás categorías investigadoras (grados B, C y D).

Univ. privadas



Univ. públicas





el 45% de los hombres han dirigido recientemente una tesis doctoral o de máster frente a un

33%
de mujeres



las mujeres publican una media de

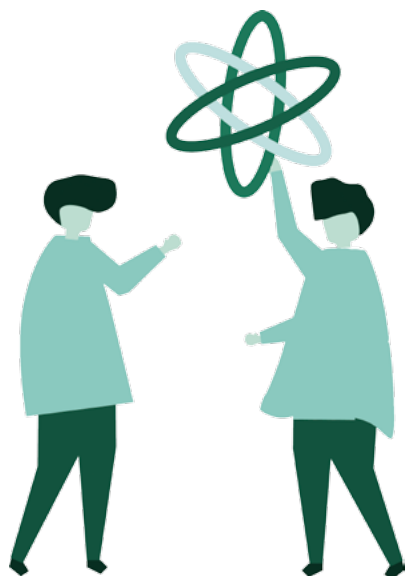
6,6

artículos frente a los 8,2 artículos publicados por hombres

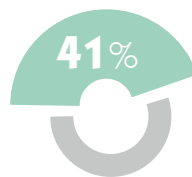


La tenencia de hijos parece afectar negativamente en la carrera académica de las mujeres

Si se considera la distribución global de hombres y mujeres en la academia según su situación familiar, se observa que sólo un 38% de las catedráticas tiene hijos frente a un 63% de los hombres.



Proporción de mujeres que ocupan los cargos unipersonales de gobierno:



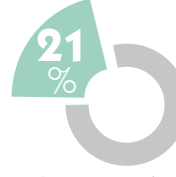
Vicerrectoras



Directoras/decanas de centro



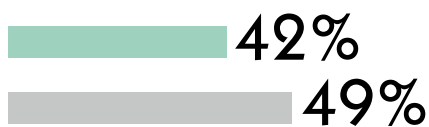
Directoras de departamento



Directoras de Instituto Universitario



Los hombres publican **más artículos** y dirigen más tesis doctorales



Brecha de género en el acceso a la financiación pública

Acceso a las ayudas de proyectos de I+D+i con 7 puntos porcentuales más para los Investigadores Principales (49%) que para las Investigadoras Principales (42%).



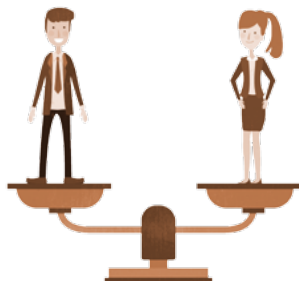
Fuente: El talento femenino. Informe de situación en investigación, asistencia sanitaria y compañías. Fundamed, 2019

COMPAÑÍAS

Las compañías del área de la Salud potencian la carrera de sus empleadas. Analizar sus estrategias puede ayudar a reducir la brecha de género que todavía se observa.

Promoción de la **igualdad**

La legislación contempla una normativa para fomentar la igualdad en el ámbito empresarial. Todas aquellas empresas con más de 50 trabajadores **tienen que elaborar un Plan de Igualdad** y, además el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social entrega distintivos a las empresas que desarrollan esta labor con excelencia para que la brecha de género se reduzca.



Conciliación

Una de las barreras para disminuir la brecha de género pasa por las diferencias en conciliación: mientras que las mujeres dedican una media de

26,5 horas

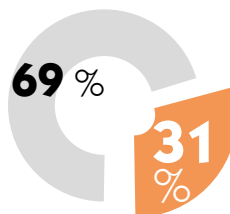
semanales, en los hombres el dato baja hasta las 14.



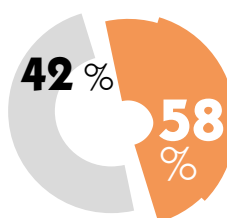
Nuevas contrataciones

Las mujeres protagonizan las nuevas contrataciones en las compañías farmacéuticas, fenómeno que en la actualidad no puede extrapolarse a otros sectores.

Otros sectores



Sector farmacéutico



Crecimiento de empleo

El ritmo de crecimiento de empleo en el sector fue mayor en mujeres que en hombres en 2017.

4,7 %
En mujeres

1,2 % En hombres





romper para promover que lleguen a puestos de dirección. Mientras que en el total de empresas del IBEX-35 su representatividad es ínfima, la cifra mejora al hablar de la industria farmacéutica, y todavía más en aquellas que forman parte de **Mujeres de la Sanidad**.



Empleo femenino

En el sector sanitario, las mujeres cuentan con una mayor representación que en otros sectores.

51% **56%** **25%**

Más de la mitad de las personas que trabajan en la industria farmacéutica son mujeres, porcentaje más alto que en otras áreas laborales.

En el caso de las compañías que forman parte del proyecto Mujeres de la Sanidad, la cifra sube más de cuatro puntos.

Las empresas del IBEX-35 tienen un amplio camino por recorrer, ya que sólo 1 de cada 4 personas que trabajan allí son mujeres.

Ingeniería y tecnología

Dos de cada tres puestos en labores de I+D son ocupados por hombres, lo que viene motivado por diversos factores como, por ejemplo, el bajo índice de mujeres en carreras STEM.



'Mentoring'

Políticas de flexibilidad y programas de mentoring contribuyen al desarrollo del talento femenino.



Comités de dirección

41% de representación femenina en compañías de la industria farmacéutica

49% de representación femenina en empresas de Mujeres de la Sanidad

12% de representación femenina en empresas del IBEX 35

En la industria farmacéutica las mujeres **triplican su representación en puestos más altos** respecto a los datos de compañías del IBEX-35, alcanzándose prácticamente la igualdad en las que forman parte de Mujeres de la Sanidad.

Fuente: El talento femenino. Informe de situación en investigación, asistencia sanitaria y compañías. Fundamed 2019

Informe de situación

EL TALENTO FEMENINO

en investigación, asistencia
sanitaria y compañías



#MujeresdeLaSanidad
@MujeresSanidad

www.mujeresdelasanidad.com
2019



INTRODUCCIÓN



La Fundación de Ciencias del Medicamento y Productos Sanitarios (Fundamed), en colaboración con entidades sanitarias de diversa naturaleza, compañías y organismos, ha desarrollado un plan de acción dirigido a la sanidad en su conjunto, con objeto de dinamizar y concretar las acciones necesarias para el impulso del talento femenino en la sanidad.

MUJERES DE LA SANIDAD (MS) es un grupo de entidades y líderes en sus sectores, la mayoría mujeres, que pretende crear e impulsar un movimiento de concienciación y monitorización, una reflexión con acciones concretas y un reconocimiento de las organizaciones que destaquen en estos objetivos.

MS tiene entre sus objetivos poner negro sobre blanco y analizar la situación de la mujer en los puestos de responsabilidad en tres ámbitos: investigación, asistencia sanitaria y compañías del sector. Este Informe de situación es una de las acciones desarrolladas en el marco de la iniciativa.

El documento tiene la misión de desarrollar un mapa de situación y una radiografía que permita identificar las carencias y sesgos en la representación femenina y por tanto, en la posibilidad de acceder a las más altas responsabilidades dentro de estos ámbitos. La metodología ha consistido en una búsqueda sistemática de datos de situación de la representación femenina en tres ámbitos: investigación, asistencia sanitaria y compañías del sector. Con todo ello y con las aportaciones de las personas y entidades integrantes de la iniciativa se han identificado los sesgos y barreras así como las medidas y acciones que redundarían en el reconocimiento efectivo y el impulso del talento femenino.

1.

MUJERES E INVESTIGACIÓN EN ESPAÑA

Una mayor presencia de mujeres en el mundo científico es indispensable para la excelencia de un país

La igualdad efectiva de las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología, al igual que en todos los ámbitos de la vida, es una cuestión de gran trascendencia para todas las sociedades actuales y sus respectivas economías. De hecho, la Academia Nacional de Ciencia e Ingeniería de Estados Unidos señala que una mayor presencia de mujeres en el mundo científico y tecnológico es condición indispensable tanto para la excelencia científica, como para el desarrollo económico del país¹.

Diferentes estudios han puesto de manifiesto la pérdida de presencia femenina a lo largo de las diferentes etapas de la trayectoria investigadora y académica¹⁻³. Aunque hoy en día las mujeres son mayoría entre el alumnado universitario, en los escalones más altos de la carrera científica, el número de mujeres está prácticamente estancado y no refleja la proporción de mujeres susceptibles de acceder a esos puestos⁴.

Esta situación evidencia que, aunque ya se han superado muchos de los obstáculos, aún queda un largo camino por recorrer en el mundo de la ciencia y la tecnología. Es por ello que, el presente capítulo tiene como principal objetivo analizar la situación actual de la mujer en los distintos niveles y ámbitos de la ciencia en España.

Acceso y desarrollo de la mujer en investigación

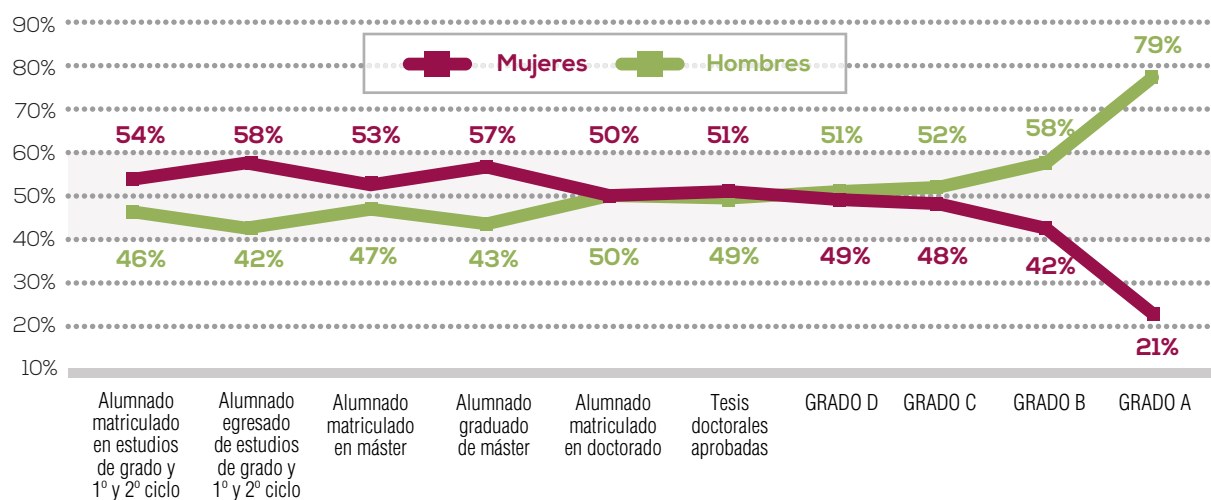
En nuestro país el acceso de hombres y mujeres a la educación científica ha mejorado sustancialmente, sin embargo, no se puede decir lo mismo del acceso de las mujeres a las carreras científicas. Según el informe de Científicas en Cifras 2017 publicado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la presencia de mujeres en el conjunto del personal investigador en España continúa siendo muy baja con un 39%, dato que permanece estable desde 2009⁵.

Sin embargo, la problemática más alarmante es la pérdida de talento femenino a lo largo del recorrido investigador. Según el informe Científicas en cifras 2015, aunque la proporción de alumnas universitarias en ciencias supera en muchas carreras el 50%, y se ha probado que tienen mejor rendimiento que los varones, cuando se integran en el mundo de la investigación su porcentaje disminuye dramáticamente a medida que se asciende en la escala de responsabilidades⁶.

Por ejemplo, a pesar de que el 50% de las tesis presentadas por el CSIC son realizadas por mujeres, su presencia disminuye en la etapa postdoctoral y esta tendencia se mantiene en todas las categorías de la carrera profesional⁷. Además, en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs) continúa siendo destacada la infrarepresentación de mujeres en la categoría de mayor rango (Grado A), con un 25% de investigadoras, lejos aún del porcentaje de mujeres en el total del personal investigador de OPIs (42%)⁵.

El % de mujeres disminuye a medida que se asciende en la escala de responsabilidad

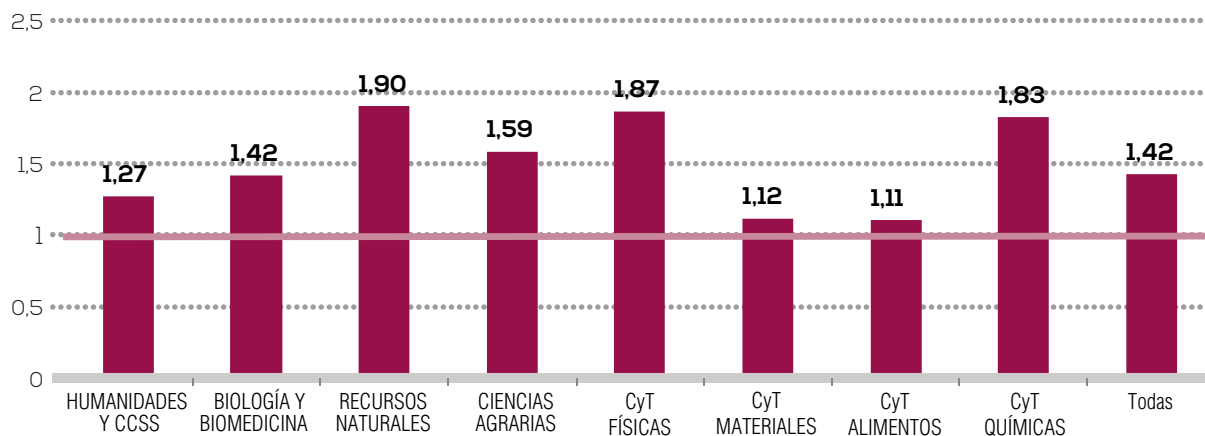
Figura 1. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en universidades públicas. Curso 2016-2017⁵.



También son significativas las brechas de género en el acceso a la financiación pública de la investigación a través de las propuestas que se presentan a las distintas convocatorias de ayudas del Plan Estatal. Es especialmente destacado el acceso a las ayudas de proyectos de I+D+i con 7 puntos porcentuales más para los Investigadores Principales (49%) que para las Investigadoras Principales (42%)⁷.

El techo de cristal es definido como una barrera invisible que limita el ascenso laboral de las mujeres en el interior de las organizaciones. Se trata de un índice que se calcula, en el caso de las mujeres investigadoras, comparando la proporción de mujeres en las tres categorías investigadoras respecto a la proporción de mujeres en la categoría de profesores de investigación. Un índice 1 mostraría que existe igualdad, mientras que un índice superior a 1 indica la existencia de un techo de cristal para las mujeres. En 2018, el techo de cristal en la plantilla investigadora del CSIC fue superior a 1 en todos los ámbitos de investigación (Figura 2)⁷.

Figura 2. Índice de techo de cristal en 2018 en el CSIC⁷.

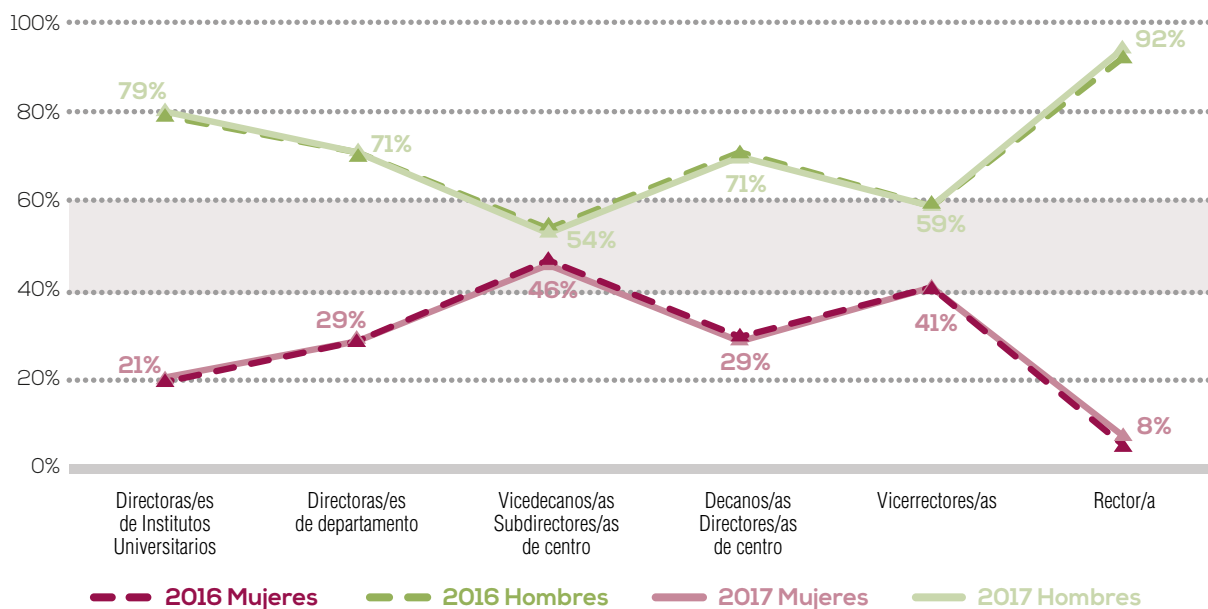


Presencia de la mujer en la universidades

En el conjunto de universidades públicas y privadas existe una clara segregación vertical de género, debida a la infrarepresentación de mujeres en la categoría de mayor rango (el Grado A), 21% en universidades públicas y 28% en privadas, mientras que sí hay equilibrio de género en las demás categorías investigadoras (grados B, C y D)⁵. De hecho, un hombre tiene una probabilidad de ser promocionado a catedrático que es 2,5 ve-

ces la de una mujer¹. Además, las cifras de la proporción de mujeres que ocupan los cargos unipersonales de gobierno son: vicerrectoras (41%), decanas/directoras de centros (29%), directoras de departamento (29%) y directoras de Instituto Universitario (21%).

Figura 3. Distribución de mujeres y hombres en órganos unipersonales de gobierno de las universidades públicas según tipo de órgano, 2016 y 2017⁵.



Esta segregación vertical en el conjunto de las universidades se produce a pesar de que las mujeres dedican de media más tiempo a la docencia que los hombres. Según los datos de la Encuesta sobre RRHH 2009, un 33% de las mujeres dedican entre 50% y 75% de su tiempo de trabajo a la docencia, frente a un 24% de los hombres⁸.

Por otra parte, los datos de 2017 sobre la presencia relativa de ambos sexos en la composición de órganos y equipos de gobierno en universidades muestran que solo alcanzan el equilibrio de género, es decir, están integrados por un 40-60% de mujeres/hombres, el 48% de los Consejos de Dirección, el 27% de los Consejos de Gobierno y el 48% de los equipos de gobierno de facultades y escuelas⁵.

En las universidades públicas y privadas existe una clara segregación vertical de género

Los hombres publican más artículos y dirigen más tesis doctorales

Diferencias por género en la productividad científica

En relación a la productividad científica, según los últimos datos publicados del 2010, las mujeres publican una media de 6,6 artículos frente a los 8,2 artículos publicados por hombres. Esta disminución significativa en la producción científica se produce en todos los campos del conocimiento, siendo especialmente acusada en Ciencias Naturales¹.

Aunque en el número de libros publicados esta diferencia se acorta considerablemente, no podemos decir lo mismo en cuanto a la dirección de tesis y máster, donde el 45% de los hombres han dirigido recientemente una tesis doctoral o de máster frente a un 33% de mujeres¹. Pero es especialmente llamativo el hecho de que al comparar hombres y mujeres de la misma edad, misma antigüedad, mismo tipo de investigación y misma área de conocimiento, la probabilidad de un hombre de haber dirigido una tesina o tesis doctoral es 1,3 veces superior a la de una mujer¹.

Imagen pública de las mujeres investigadoras

Un estudio publicado recientemente, en el que se analizó la presencia de las mujeres en el ámbito científico en los principales periódicos generalistas de nuestro país, concluye que las mujeres científicas españolas son invisibles en la prensa, puesto que las mujeres protagonizan únicamente el 14,3% de los artículos frente a los hombres, a los que se dedica el 70,7%, y un 15% de los artículos está centrado en ambos sexos⁹.

Además, no solo existe desigualdad desde el punto de vista de la cantidad de información, sino en la forma de tratar la misma. Del total del 14,3% de artículos que se centra en la mujer científica y del 15% que se dedica a ambos sexos, se expone el estudio sin dar protagonismo a la figura de la mujer y se le representa de forma aséptica y fría, prescindiendo de grandes adjetivos calificativos positivos, a diferencia de lo que ocurre en las investigaciones lideradas por hombres⁹.

Familia y ciencia en España

La tenencia de hijos parece afectar negativamente en la carrera académica de las mujeres, constituyéndose como un obstáculo importante, mientras que para los hombres esto no supone un factor de conflicto en su progresión académica. Los datos evidencian esta situación. A nivel global se estima que alrededor de 2/3 de las mujeres que optan por carreras académicas no tienen hijos. Estas cifras son muy superiores a las que presentan sus homólogos varones¹.

En cuanto a la situación específica en nuestro país, la tenencia de hijos afecta negativamente a la promoción a la cátedra de la mujeres. Por ejemplo, si se considera la distribución global de hombres y mujeres en la academia según su situación familiar, se observa que sólo un 38% de las catedráticas tiene hijos frente a un 63% de los hombres¹.

Promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación

Aunque el conjunto de datos presentados pone de manifiesto que continúa siendo necesaria la instauración de políticas activas de igualdad de género, en los últimos años las instituciones tanto a nivel nacional como internacional han dado grandes pasos en este sentido.

En nuestro país, cabe destacar que el 100% de los OPIs, el 96% de las universidades públicas y el 83% de las privadas han contado con al menos un plan de igualdad de género vigente en 2017⁵. Y el tipo de medida más extendida en todas las entidades es la relacionada con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, enfocada especialmente a eliminar barreras en el acceso y promoción en la carrera investigadora⁵. Por otro lado, la estructura para la igualdad de género más extendida en las universidades es la Unidad de igualdad de género (o equivalente). En el caso de los OPIs la estructura más común es la Comisión para el plan de igualdad de género (o equivalente) con la que cuentan el 63% de los OPIs⁵.

Además, este impulso en la eliminación de las desigualdades por razón de género ha venido de la mano de diferentes leyes e iniciativas políticas. Como es el caso de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la que en su artículo 25, dedicado a la igualdad en la Educación Superior, apunta que las “Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas com-

**Continúa
siendo
necesaria la
instauración de
políticas activas
de igualdad de
género**

Se han desarrollado diferentes iniciativas para promover la igualdad en investigación

petencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”¹⁰.

A nivel internacional se han desarrollado diferentes iniciativas dirigidas a promover la igualdad de género en la investigación, por ejemplo, mediante el impulso de programas específicos orientados a ayudar a las mujeres a proseguir su carrera científica. Sin embargo, estos programas no son suficientes para aumentar la presencia de la mujer en la ciencia en general, y más especialmente en puestos de responsabilidad.

Por su parte, las instituciones europeas han mostrado su compromiso en el ámbito de la ciencia y la tecnología y la Visión Estratégica del Espacio Europeo de Investigación determina un objetivo rotundo para el año 2030: “la mitad de todos los científicos, la mitad de todos los responsables de la política científica, en todas las disciplinas, y en todos los niveles, serán mujeres”¹¹.

Finalmente cabe destacar que el programa Horizonte 2020 (H2020) recoge el compromiso de la Comisión Europea y establece cuatro objetivos en materia de género¹²:

- 1.** Equilibrio de género en los equipos de investigación a todos los niveles
- 2.** Equilibrio de género en la toma de decisiones
- 3.** Integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido
- 4.** Lograr la igualdad en el monitoreo y la evaluación de los proyectos de investigación

Conclusiones

En la carrera investigadora continúa siendo destacada la infrarepresentación de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto en centros de investigación como en universidades, mientras que si hay equilibrio de género en las demás categorías. Esto indica una clara segregación vertical de género.

En el ámbito de la financiación de la I+D+i, esta segregación vertical también se observa en el caso de las convocatorias de ayudas a proyectos de I+D+i del Plan Estatal, donde en cada una de las comisiones técnicas de evaluación de proyectos se desempeñan cargos de presidencia, vicepresidencia y secretaria de la comisión.

Además, en todos los campos del conocimiento se manifiesta una clara disminución en la producción científica de la mujer en comparación con su homólogo varón. A este hecho hay que sumarle la escasa imagen pública de las mujeres investigadoras en prensa en nuestro país.

En resumen, se detectan las siguientes desigualdades

- Infrarrepresentación en puestos de responsabilidad
- Sesgo en financiación de proyectos
- Productividad científica disminuida
- Desigualdad en la visibilidad



Las mujeres representan el

39% del

personal investigador

Solo el **25%** se sitúan en el **GRADO A**

CATEDRÁTICAS

21%

Universidades
Públicas



28%

Universidades
Privadas

2.

EL TALENTO FEMENINO EN LA ASISTENCIA SANITARIA

Tanto la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), insisten en los desequilibrios sobre la igualdad de género ante el derecho a la salud, en relación a la escasa participación de los profesionales sanitarios femeninos en los puestos directivos^{13,14}.

Si echamos la vista a otros países europeos, Reino Unido constituye un claro ejemplo de lo que acontece en nuestro país, ya que allí casi la mitad de los médicos son mujeres, por lo que la cifra de féminas en asistencia sanitaria es desproporcionadamente baja. Las mujeres se encuentran, pues, infrarepresentadas en puestos de liderazgo, lo que hace que sean pocas las féminas que alcanzan roles de liderazgo médico¹⁵. De la misma manera, más allá de las fronteras europeas, esta misma situación se ve reflejada en otros continentes como es el caso de Australia, en donde sólo el 38% de las mujeres alcanza puestos de liderazgo médico en los centros hospitalarios¹⁶.

Las desigualdades de género en el acceso a los puestos de responsabilidad pueden deberse al papel ejercido por la mujer dentro del núcleo familiar, así como el compromiso de asumir que las jefaturas de servicio y las direcciones médicas son cargos percibidos como irreconciliables con las tareas del hogar y la familia.

Desde la perspectiva de Carmen Martínez de Pancorbo, actual gerente del Hospital Universitario 12 de Octubre de Madrid, el obstáculo de las mujeres para acceder a los puestos de responsabilidad radica en el sobreesfuerzo al cual tienen que someterse las féminas a la hora de liderar organizaciones sanitarias de gran complejidad.

Si bien es cierto que determinadas mujeres no tienen la intención de asumir el compromiso para acceder a puestos de responsabilidad por diversos motivos, el problema subyacente no tiene que ver con la asunción de responsabilidad por parte de las féminas. Desde el punto de vista de Pancorbo, el evidente recambio generacional que se ha producido ha influido significativamente en la estructura organizativa del hospital. La actual configuración jerárquica, no tiene absolutamente nada que ver con la organización sanitaria existente años atrás, donde los escalafones jerárquicos estaban mucho más delimitados y claramente masculinizados.

Panorama actual en España

Desde el comienzo del siglo XXI hasta nuestros días, el número de mujeres en la medicina se ha duplicado. Si en el año 2000 había 67.713 profesionales, hoy en día este número se eleva hasta las 127.979¹⁷. Tradicionalmente, la licenciatura de Medicina ha sido considerada una carrera feminizada, ya que según datos del “Estudio sobre Demografía Médica”, elaborado conjuntamente por miembros de la Organización Médica Colegial (OMC) y la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM), casi el 70% de los estudiantes universitarios de esta disciplina son mujeres que, entre las nuevas generaciones, representan más del 66% de los puestos médicos¹⁷.

Según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), de los 1.572.100 profesionales que trabajan en la sanidad pública y privada, el 77,69% son mujeres. De manera que la sanidad es el sector más feminizado, ya que en él trabaja el 14% de toda la población activa de mujeres¹⁸.

Atendiendo al Instituto Nacional de Estadística (INE), el número de médicos colegiados aumentó un 2,4% en 2017 hasta alcanzar los 5,44 por cada 1.000 habitantes¹⁹. Según a los datos de 2017, publicados por la Organización Médica Colegial (OMC), el 45,5% de las médicas especialistas tienen una plaza en propiedad en el sistema sanitario español, mientras que en el caso de los hombres la cifra aumenta hasta el 54,4%. Los varones ocupan mayoritariamente las especialidades mejor remuneradas y con mayores complementos salariales, como la cirugía o la traumatología²⁰.

El género femenino se desarrolla profesionalmente dentro del ámbito de la atención primaria y en medicina familiar y comunitaria, especialidades

Los varones ocupan la mayoría de las especialidades mejor remuneradas y con mayores complementos salariales

GERENTES

HOSPITALES
PÚBLICOS
ESPAÑA

25,7%
58 MUJERES



74,3%
HOMBRES

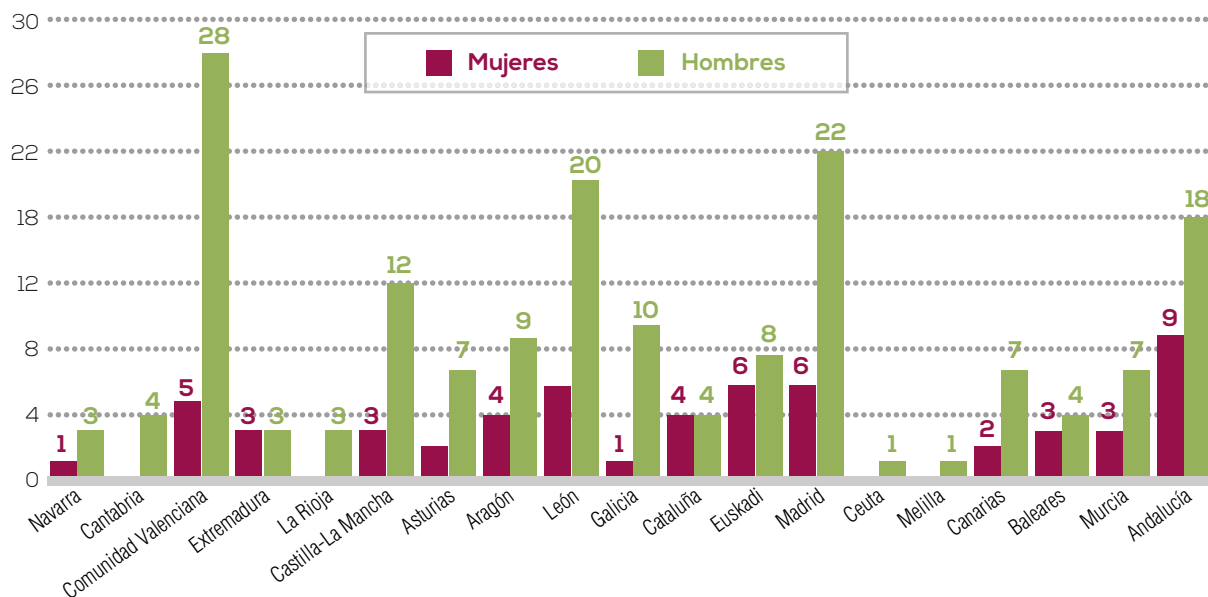
Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Federación de Sanidad de Comisiones Obreras.

médicas que no son tan rentables como el área sanitaria de tecnología puntera, donde hay más presencia de hombres¹⁷.

Claramente se puede decir que este ámbito se encuentra afectado por la secesión vertical, lo que se traduce en que a medida que se accede a puestos de responsabilidad, la presencia de mujeres se reduce. Los datos proporcionados por la Sociedad Española de Directivos de la Salud (SEDISA), indican que 8 de cada 10 directivos de los hospitales son hombres²¹. En 2018, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Comisiones Obreras (CCOO) lanzó un comunicado interno cuyos datos se aproximaban a los aportados por SEDISA. En dicho informe de CCOO, se puso de manifiesto que 58 mujeres ocupan la gerencia de un total de 229 centros públicos españoles, lo cual se traduce en que una de cada cuatro mujeres consigue alcanzar la cúpula directiva hospitalaria, representando el 25,7%.

Aquellas CCAA donde la representación masculina es mayor son: Cantabria, La Rioja, Ceuta y Melilla, todas ellas carentes de mujeres gerentes, mientras que las únicas en las que hay paridad de género son Extremadura y Cataluña. Según el sindicato de CCOO, Andalucía ostenta el ranking en presencia femenina con 9 mujeres gerentes, seguida de Euskadi, Madrid y Castilla y León.

Figura 4. Distribución por sexo del personal gerente por CCAA.



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la Federación de Sanidad de Comisiones Obreras.

Fotografía de situación: Comunidad de Madrid, Cataluña y Andalucía

Comunidad de Madrid

Desde Fundamed, se ha realizado una búsqueda y análisis durante el primer trimestre de 2019 de la representación femenina en los puestos de dirección y gerencia de todos los centros hospitalarios públicos. Del total de los 36 centros hospitalarios públicos de la Comunidad de Madrid, tan sólo 8 están dirigidos por mujeres, lo que se traduce en que el 22,2% de los centros hospitalarios tienen una gerente femenina, ocupando el puesto de máxima responsabilidad.

De todos los hospitales de gran complejidad de la Comunidad de Madrid, sólo uno, el Hospital Universitario 12 de Octubre, tiene como actual gerente a una mujer, Carmen Martínez de Pancorbo. Se considera que un hospital de “gran complejidad” es aquel en el que el número de camas supera las 1.300 y engloba prácticamente todas las especialidades médicas.

El resto de hospitales dirigidos por mujeres en Madrid son de menor envergadura y tienen entre una decena y 283 camas (el Hospital Universitario Infanta Leonor y el Hospital Virgen de la Torre coordinados por María del Carmen Pantoja, el Hospital Infanta Sofía cuya directora gerente es Rosa Bermejo, el Hospital de Guadarrama regentado por Rosa Salazar, el Hospital Universitario Santa Cristina coordinado por Rosa María Ramos, el Hospital de Cantoblanco en manos de Gloria Forés y el Hospital Carlos III con Concepción Prados como gerente adscrita).

A medida que desciende el nivel de responsabilidad dentro de la asistencia sanitaria, aumenta gradualmente el número de mujeres, de manera que son 232 las mujeres que están al frente de una jefatura de servicio, lo que se traduce en que el 30,3% de los centros hospitalarios tienen una jefa de servicio, de un total de 763 servicios médicos analizados de 32 hospitales de titularidad pública de la Comunidad de Madrid. Los 4 hospitales restantes (el Hospital Central de la Defensa, el Hospital del Tajo, el Hospital Virgen de la Poveda y el Hospital Dr. Rodríguez Lafora) no han podido ser incluidos en el análisis, dado que no se obtuvo respuesta por su parte.

GERENTES

HOSPITALES
PÚBLICOS
MADRID

22,2%

8 MUJERES



77,8%

HOMBRES

Fuente: Elaboración propia.

JEFES de SERVICIO

32 HOSPITALES
PÚBLICOS MADRID

763

servicios médicos

30,3%

8 MUJERES



69,7%

HOMBRES

Fuente: Elaboración propia.

En muy pocos hospitales madrileños se invierte la tendencia de género, si bien es cierto que existe una predisposición a incrementar la presencia femenina en las jefaturas de servicio de algunos de los hospitales, como el Hospital Universitario Rey Juan Carlos, el Hospital Universitario Príncipe de Asturias, el Hospital de El Escorial, el Hospital Universitario del Sureste y el Hospital Universitario de Móstoles, aunque no superan el 50%. Tan sólo el Hospital Universitario de Móstoles y el Hospital de El Escorial alcanzan la cifra del 60% de mujeres en las jefaturas de servicio. En el resto, son muy pocos los hospitales que sobrepasan el 25% de presencia femenina en las jefaturas de servicio.

De los resultados del estudio, se desprende que la proporción de gerentes masculinos cuadruplica a la de gerentes femeninas, por lo que menos de una cuarta parte de los gerentes de los hospitales públicos madrileños son mujeres. Por otra parte, de los 763 servicios hospitalarios analizados, se observa que la proporción de jefaturas de servicio representadas por varones duplica con creces a la del género femenino, así que poco más de la cuarta parte de las jefaturas de servicio se encuentran ocupadas por mujeres.

Cataluña

En Cataluña, igualmente, desde Fundamed se ha efectuado una búsqueda y análisis durante el primer trimestre de 2019 y se ha corroborado que tan sólo en 3 de los hospitales públicos de referencia hay mujeres en máximos puestos directivos (el Hospital de Bellvitge, el Hospital de Sabadell y el hospital de Viladecans). Esto quiere decir que ellas llegan a puestos directivos en el 27% de los grandes hospitales catalanes de gestión directa e indirecta. El hospital Sant Joan de Déu de Barcelona, el hospital Clínic de Barcelona, el hospital de la Santa Creu i Sant Pau de Barcelona, el Vall d'Hebron de Barcelona, el complejo asistencial Benito Menni de Barcelona, el hospital Universitario Mutua de Terrassa, el hospital Santa Caterina de Girona y el Instituto de Salud Mental Pere Mata de Tarragona no tienen mujeres en la cúpula directiva.

GERENTES

HOSPITALES
PÚBLICOS
CATALUÑA

27%



73%

HOMBRES

Fuente: Elaboración propia.

Andalucía

Únicamente 11 de los 48 centros hospitalarios que recoge el sistema sanitario público andaluz están dirigidos por mujeres²², lo que se traduce en que un 22,9% de féminas al frente de la dirección de un hospital. De los datos del estudio de los 48 hospitales públicos andaluces, se deduce que la proporción de gerentes varones vuelve a cuadruplicar a la de gerentes mujeres, al igual que ocurre en la Comunidad de Madrid.

Estrategias para impulsar el talento femenino en

GERENTES

**HOSPITALES
PÚBLICOS
ANDALUCÍA**

22,9%



77,1%

HOMBRES

Fuente: Servicio Andaluz de Salud.

gestión hospitalaria

Hay que recordar que, a nivel normativo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), se promueven una serie de medidas concretas recogidas en su artículo 51, para fomentar la igualdad dentro de las Administraciones públicas¹⁰:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Para que las mujeres ocupen cargos de responsabilidad es necesario, no solo implementar leyes, sino ponerlas en práctica

Para que las mujeres puedan ocupar los cargos de responsabilidad que merecen dentro de la asistencia sanitaria, se hace necesario promover y respaldar determinadas iniciativas, lo cual implica no sólo implementar leyes, sino ponerlas en práctica. Fundamentalmente, los objetivos para promover el talento dentro de los centros sanitarios van focalizados a:

- Mejorar la estructura organizativa del centro hospitalario.
- Promover una participación e implicación activa de los profesionales sanitarios.
- Impulsar el desarrollo profesional a nivel personal.

- Fomentar el trabajo en equipo.
- Potenciar programas formativos de desarrollo directivo y de liderazgo dirigidos a mejorar las capacidades y habilidades directivas de los mandos intermedios.

Una mirada al liderazgo femenino en otros países europeos. El ejemplo del Reino Unido

Con el objetivo de impulsar el talento femenino, el Real Colegio de Médicos de Reino Unido realizó entrevistas a mujeres con puestos de responsabilidad en el ámbito del ejercicio de la medicina. Los resultados pusieron de manifiesto aquellas barreras que impiden el avance femenino a puestos de liderazgo médico: la maternidad, el cuidado de los hijos, la carencia de asesoramiento para acceder a las carreras universitarias, el trabajo a tiempo parcial, así como la presión social para mantener un equilibrio entre el plano laboral y familiar¹⁵. Con la finalidad de eliminar estas barreras, las recomendaciones para potenciar el talento femenino dentro del sector sanitario van focalizadas a:

- Crear Grupos de Igualdad e Inclusión.
- Establecer procedimientos de selección que permitan garantizar el mérito y la capacidad en el acceso a los puestos directivos, así como de sistemas de evaluación del desempeño de la función directiva sanitaria.
- Reconocer los logros conseguidos por las mujeres en el ámbito de la medicina, mediante la organización

La presión social para mantener un equilibrio entre el plano laboral y familiar es una de las barreras

de exposiciones que ensalcen sus éxitos e impulsar un programa de becas.

Conclusiones

A tenor de los resultados analizados tanto a nivel nacional como por comunidades autónomas (considerando la Comunidad de Madrid, Cataluña y Andalucía), se percibe notablemente la brecha de género dentro de la asistencia sanitaria, inclinándose la balanza hacia el género masculino en cuanto a puestos de responsabilidad se refiere. En términos generales, se pueden destacar las siguientes propuestas con la finalidad de impulsar el talento femenino dentro del ámbito de la asistencia sanitaria:

A nivel personal:

- Acatar los sesgos inconscientes de género.
- Servir de apoyo entre mujeres de la misma categoría profesional o actuar de mentor para formar a potenciales líderes.
- Apoyar y alentar a las mujeres durante la baja maternal y el cuidado de los hijos.
- Impulsar a las mujeres para que opten a puestos de liderazgo médico.
- Reconocer los éxitos obtenidos por las mujeres dentro del ámbito médico.

En el ámbito de las organizaciones sanitarias (por ejemplo, hospitales):

- Mejorar la estructura organizativa de los centros hospitalarios.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Crear Grupos de liderazgo femenino.
- Establecer Grupos de Igualdad e Inclusión.
- Crear roles de liderazgo médico a tiempo parcial.
- Fomentar programas formativos de desarrollo directivo y de liderazgo.
- Instaurar protocolos de selección para garantizar el

Se percibe notablemente la brecha de género dentro de la asistencia sanitaria

acceso a puestos de dirección.

- Proporcionar una formación continuada para el personal que trabaja a tiempo parcial.
- Promover la formación en igualdad, en el acceso al empleo público y a lo largo de la carrera profesional.
- Instaurar protocolos de selección para garantizar el acceso a puestos de dirección.
- Establecer sistemas de evaluación del desempeño de la función directiva sanitaria.

A nivel de las organizaciones profesionales:

- Mejorar los informes a nivel de las organizaciones profesionales.
- Ayudar a conectar las mujeres con líderes y mentoras femeninas.
- Desarrollar vías de capacitación y carrera profesional, integradas con el cuidado de los hijos.
- Abogar por la equidad de género en los debates de política social.



25,7% de las gerencias ocupadas por mujeres

30,3% de las jefaturas de servicio de hospital

52,4% médicos activos

70% facultades de medicina

3.

EL TALENTO FEMENINO EN LAS COMPAÑÍAS SANITARIAS

Las compañías que operan en el sector sanitario destacan por la presencia de la mujer en puestos directivos, así como por la existencia de políticas de recursos humanos que potencian la carrera profesional de sus empleadas. Identificar y diseminar en el entorno sanitario las ideas y estrategias que están dando sus frutos, puede contribuir a eliminar la brecha de género que se observa en algunos campos de la sanidad.

Asegurar el desarrollo completo y el despliegue adecuado de la mitad del total de talentos del mundo tiene una gran influencia en el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro de las economías y las empresas de todo el mundo. Así lo reconoce el último informe Global Gender Gap Report (2018) elaborado por el Foro Económico Mundial. Según el análisis de 149 países en su progreso hacia la paridad de género, España se sitúa entre los 30 países más avanzados (entre 2017 y 2018 ha descendido 5 puestos pasando de la posición 24 a la 29)²³.

El impulso del talento femenino en el sector empresarial

El sector empresarial se rige por una multiplicidad de principios que marcan sus políticas de responsabilidad social corporativa. Entre ellas destacan las medidas relacionadas con garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que los siguientes líderes desarrollen su carrera profesional. Estas medidas vienen marcadas por la regulación estatal que guía las actuaciones, planes y políticas que deben regir su actuación. Aunque hay diversas medidas que se implantan desde el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social²⁴, la legislación que

rige el asunto en el ámbito empresarial viene marcada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁰. Concretamente recoge un apartado sobre los planes de igualdad de las empresas y otras medidas. Esta normativa obliga a las compañías a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y además a adoptar medidas para evitar la discriminación en cualquier forma. En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores deberán elaborar un plan de igualdad con el alcance que establece la ley y los contenidos recogidos en ella.

El contenido de esos planes contempla una serie de medidas que se pueden evaluar y que se orientan a eliminar los obstáculos a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que redundarán en que ellas puedan acceder a puestos directivos. Antes de llevar este plan a cabo, se prevé la elaboración de un “diagnóstico”.

Además de ello, como forma de incentivar las políticas y medidas adoptadas por las compañías el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad estableció a mediados de 2018 nuevos requisitos para obtener el distintivo ‘Igualdad en la Empresa’.

Todos estos planteamientos son el eje sobre el que pivota el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres en sus distintos ámbitos profesionales. Si las bases están correctamente establecidas, se facilita el posterior ascenso a los escalones superiores y con ello a los puestos de mayor responsabilidad.

La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión es uno de los aspectos más relevantes. También el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, o bien el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres.

De hecho la situación actual indica que los hombres generalmente ocupan posiciones más elevadas que las mujeres. Según los últimos datos disponibles por ejemplo, en 2017 cerca de un tercio (34%) de los directivos de la UE eran mujeres²⁵. El porcentaje de mujeres que ocupaba esta posición no superaba el 50% en ninguno de los Estados miembros: los porcentajes más altos se observaron en Letonia (46%), Polonia y Eslovenia (ambos 41%), Hungría, Lituania, Bulgaria, Suecia y Estonia (todos

**Si las bases
están
correctamente
establecidas,
se facilita
el posterior
ascenso a
los escalones
superiores y
con ello**

La capacidad de organizar la vida personal y profesional influye en la posibilidad de que el talento femenino alcance los puestos de más responsabilidad

39%). Por otro lado, los más bajos se encontraron en Luxemburgo (19%), Chipre (21%), República Checa (25%), Países Bajos y Dinamarca e Italia (todos 27%)²⁶.

Además, las medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional representan otro de los ámbitos que se valoran en el distintivo de igualdad. Aunque en el ámbito familiar se han producido avances, todavía queda mucho trabajo para mejorar e incrementar la existencia de roles compartidos entre varones y mujeres. Lo cierto es que las responsabilidades del hogar todavía suponen una mayor carga para el género femenino. Así lo indica la Encuesta de Empleo de Condiciones de Vida elaborada por el INE²⁷, donde se recoge que las mujeres destinan 26,5 horas a la semana a los cuidados y tareas del hogar, mientras que en el caso de los hombres se cuantifican en acerca de la mitad, 14 horas.

Estos datos repercuten en el ámbito laboral, dado que condiciona la disponibilidad de tiempo, energía y la capacidad de organización de la vida personal y del desarrollo profesional y con ello, la posibilidad de que el talento femenino alcance los puestos de más responsabilidad.

La mujer en puestos de liderazgo en las compañías sanitarias: situación actual

En el sector empresarial sanitario los datos indican que hay una tendencia a que las mujeres se vean más representadas que en la industria en general. Así lo pone de manifiesto el estudio publicado por Farmaindustria²⁸, que demuestra que las compañías farmacéuticas están muy posicionadas a favor del empleo femenino.

En el sector farmacéutico más de la mitad del empleo es femenino, concretamente las mujeres ocupan el 52% de los puestos de trabajo, un dato que supone el doble de la media del sector industrial (datos del INE²⁹). Sin embargo, las compañías integrantes de **Mujeres de la Sanidad (MS)** se encuentran en una situación especialmente avanzada y pueden enorgullecerse de disponer de un porcentaje de empleo femenino que se sitúa por encima, en el 56% de mujeres contratadas.

En el área de Investigación y Desarrollo (I+D) de las compañías, el empleo femenino alcanza el 64 por ciento, un dato destacable puesto que supone la cifra más elevada de todo el tejido productivo en España.

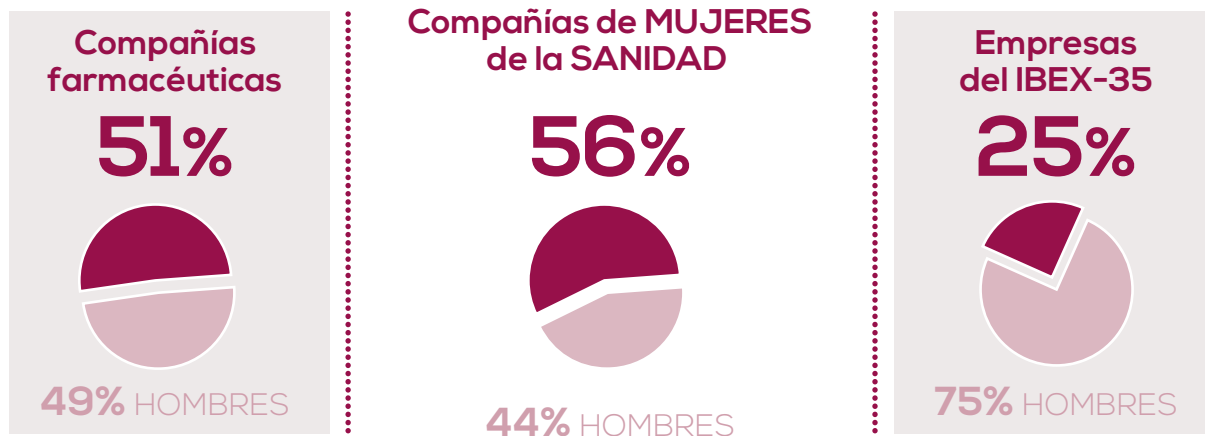
En relación al crecimiento de las plantillas, la de las mujeres creció en 2017 a un ritmo del 4,7 por ciento, mientras que el crecimiento en el empleo masculino se situó en el 1,2 por ciento.

En relación a las nuevas contrataciones en las compañías farmacéuticas también las mujeres están por encima en las cifras. Los datos indican que el 58 por ciento de las nuevas incorporaciones están protagonizadas por mujeres, en comparación con el 42 por ciento de contrataciones de varones. Esto supone casi el doble de la media industrial, que se sitúa en el 31 por ciento.

El nivel de responsabilidad en el cual se sitúa el empleo es otro indicador del impulso del talento femenino en las compañías. Así, el sector farmacéutico también presenta tasas de empleo femenino superiores a las de otros sectores en los puestos de mayor responsabilidad. De este modo, los comités de dirección de las compañías farmacéuticas disponen de un 41,3 por ciento de mujeres al frente. Esta cifra triplica a la de otros

Las compañías de Mujeres de la Sanidad destacan por el empleo femenino, que se sitúan, en el 56% de mujeres contratadas

EMPLEADOS POR GÉNERO



Las **compañías farmacéuticas** cuentan con un **41,3%** de mujeres vs a empresas del **IBEX-35** que tienen un **12%.**

Los **comités de dirección** de las compañías de **Mujeres de la Sanidad** tienen un **50%** de mujeres.

sectores, ya que supone 3,4 veces más que la media de las grandes empresas del IBEX-35, que se sitúa en torno al 12 por ciento.

En esta línea el 21,5 por ciento de los primeros ejecutivos en el ámbito de la industria farmacéutica innovadora son mujeres, siempre según los datos de Farmaindustria. Esto supone que se supera en unas 3,7 veces a las empresas del IBEX-35, según donde el porcentaje es del 5,9 por ciento³⁰.

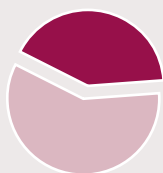
La máxima responsabilidad en una compañía es un indicador esencial de que el denominado techo de cristal se rompe o deja de existir para dejar paso al liderazgo femenino. De las compañías analizadas en el estudio de Farmaindustria, las mujeres se sitúan en la máxima responsabilidad en el 21,7 por ciento de los casos frente a un mayoría del 78,3 por ciento dirigidas por varones. Los datos están bastante alejados de las empresas del IBEX-35 donde las mujeres alcanzan la dirección de las compañías en un 5,9 por ciento de los casos mientras que los hombres CEO representan el 94 por ciento.

Las cifras mejoran considerablemente en la quincena de compañías que forman parte del proyecto **Mujeres de la Sanidad**, donde el 50% de las de las primeras ejecutivas son mujeres, esto supone o 2,3 veces más que las compañías farmacéuticas en general, según el informe de Farmaindustria y 8,5 veces más que la media de las empresas del IBEX-35.

COMITÉS DE DIRECCIÓN

Compañías farmacéuticas

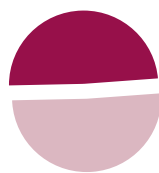
41,3%



58,7% HOMBRES

Compañías de **MUJERES** de la **SANIDAD**

49%



51% HOMBRES

Empresas del **IBEX-35**

12,1%



87,9% HOMBRES

Medidas para el impulso de la mujer en puestos de liderazgo en las compañías

Las compañías que destacan en el impulso del talento femenino son aquellas que consideran que la igualdad tiene que formar parte de la cultura de la empresa, algo que se plantea como una prioridad y un objetivo que cale de arriba abajo en cada uno de los niveles de la organización. De este modo, facilitan el camino para que haya más probabilidad de que los siguientes líderes sean mujeres.

De hecho, algunas compañías no tienen una política específica porque el impulso de la igualdad de oportunidades para acceder a las diversas responsabilidades es uno de los principios rectores horizontales que guían la contratación y otras iniciativas relacionadas con los recursos humanos.

En las compañías que forman parte del proyecto Mujeres de la Sanidad el 50% de las de las primeras ejecutivas son mujeres

CEO COMPAÑÍAS



En términos de productividad se ha identificado que las compañías con políticas de conciliación son más productivas

Puesto que las empresas no siempre perciben el tema de esta manera, resulta tan útil como necesario que la Administración Pública impulse políticas de conciliación que deban ser implementadas por las compañías. A todo ello hay que sumar el necesario cambio cultural que parte de la educación que es la base para favorecer la igualdad de oportunidades que permitan romper el techo de cristal.

Los Planes de igualdad que las compañías implantan, en consonancia con lo que establece la normativa vigente, recogen iniciativas diversas, que se detallan a continuación, así como la creación de un comité de seguimiento de esas medidas de y también el uso de métricas para medir las secciones implementadas.

La conciliación se refiere a la posibilidad de compatibilizar la actividad profesional con la vida personal y familiar, para favorecer que cada persona pueda desarrollarse en las tres facetas de la vida. Aunque lograr este equilibrio entre vida personal y profesional resulta cada vez más complicado en un mundo tan competitivo como el actual.

Las compañías farmacéuticas que son miembros del proyecto **Mujeres de la Sanidad**, llevan a cabo una serie de medidas para impulsar el talento femenino. Existen diversas iniciativas relacionadas con la conciliación como mecanismo facilitador de la igualdad de oportunidades (e.g., teletrabajo, o se ofrecen puntualmente servicios de guardería para los hijos de los empleados durante festivos escolares). De hecho en términos de productividad se ha identificado que las compañías con políticas de conciliación son más productivas³¹.

Por otro lado se sitúan las estrategias de diversidad, estas incluyen medidas como la revisión de la representatividad masculina y femenina, con el objeto de comprobar si las mujeres están proporcionalmente representadas en los puestos de toma de decisiones fomentando un equilibrio en todos los niveles para asegurar una estructura paritaria. Del mismo modo, se trabaja en la línea de eliminar la feminización o masculinización de algunas áreas, se monitoriza el número de promociones por grupo profesional con el fin de asegurar que no existe discriminación entre mujeres y hombres por grupo.

Además hay otras medidas relacionadas con la retención y el desarrollo del talento que se basan en impulsar las políticas de flexibilidad, reintegración, programas de mentoring para mujeres o programas específicos para el desarrollo del talento Femenino.

Las acciones de sensibilización son otro pilar importante para el impulso del talento femenino. Así, estas medidas se basan en concienciar al conjunto de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género, sobre todo a nivel de mandos superiores e intermedios.

En esta línea se sitúa también la formación en sesgos inconscientes que, como su denominación indica, supone desterrar visiones parciales que están arraigadas de forma no evidente. La transformación de estos sesgos redundaría en una visión compartida sobre el necesario impulso del talento femenino a nivel empresarial.

Medidas para la retención y el desarrollo del talento se basan en impulsar políticas de flexibilidad, mentoring para mujeres



Compañías farmacéuticas

Empleo femenino

52%

Comités de dirección

41,3%

Primeros ejecutivos

21,5%

3,7 veces + que
las del **IBEX35**



Compañías miembro de

MUJERES de la SANIDAD

Empleo femenino

56%

Comités de dirección

48%

Primeros ejecutivos

50%

8,5 veces + que
las del **IBEX35**

Conclusiones

Las compañías que consideran que el impulso del talento femenino tiene que formar parte de la cultura de la empresa, son las que más destacan por sus acciones, planes y programas para garantizar que las mujeres alcanzan los puestos de mayor responsabilidad.

Para lograr que el techo de cristal se rompa y las mujeres vean reconocido su talento en puestos directivos, se implantan de planes de igualdad de forma generalizada en las compañías del sector que forman parte de **Mujeres de la Sanidad**.

Entre las acciones de impulso del talento femenino se encuentran las siguientes:

- Impulsar planes para mantener una estructura equilibrada en puestos de toma de decisión y evitar la masculinización de algunas áreas
- Crear una Comisión de Igualdad y Conciliación que aplique programas de desarrollo del talento femenino en puestos directivos.
- Retención y desarrollo del talento: basado en impulsar políticas de flexibilidad, reintegración, programas de mentoring y de desarrollo del talento para mujeres.
- Sensibilización y formación en sesgos inconscientes.

4.

BIBLIOGRAFÍA

1. Sánchez de Madariaga I, De la Rica S DJ. Libro Blanco sobre la Situación de las Mujeres en la Ciencia Española. Minist Educ Mujeres y Ciencia. 2010.
2. Izquierdo I. Mujeres en la academia. ¿Cambio de oportunidades? Rev análisis y Divulg sobre los Estud genero. 2009;51-65.
3. MJ Alonso. Las académicas. Profesorado universitario y género. Rev Educ. 2002;(328):465-475.
4. M Gosálbez, P Merino AS. El acceso a la carrera investigadora desde la perspectiva de género ¿punto de inflexión? La (in)visibilidad las mujeres en la Educ Super retos y desafíos en la Acad. 2017:299-327.
5. Puy Rodriguez A, Cabello Valdés C, Ruiz Galán O, Sanmartín Sola J, Rodríguez Méndez C. Informe Científicas en cifras 2017. Minist Ciencia, Innovación y Universidades. 2017.
6. Puy Rodríguez A, Cabello Valdés C, Martín Godín C, Ruiz Galán O, Valeria Bonora L. Informe Científicas en Cifras 2015. Minist Econ Ind y Compet. 2015.
7. Científicas CS de I. Informe Mujeres Investigadoras 2018. 2018.
8. Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología. Año 2009. 2010.
9. Aladro E, Padilla G, Requeijo P, Semova D, García J, García MT VM. La presencia y representación de la mujer científica en la prensa española. Rev Lat Comun Soc. 2014;69:176-194.
10. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Of del Estado. 2007:1-2.
11. European Commission. Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020. 2015;(SWD(2015) 182 final):44.
12. European Commission. H2020 Programme Guidance on Gender Equality in Horizon 2020 History of changes Guidance on Gender Equality in Horizon 2020. 2016;(April 2016):14.
13. World Health Organization (WHO). Women and Health : Today's Evidence Tomorrow's Agenda. World Health Organization; 2009.
14. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Health at a Glance 2013: OECD Indicators.; 2013.

15. Boylan J, Dacre J, Gordon H. Addressing women's under-representation in medical leadership. *Lancet*. 2019;393(10171):e14.
16. Bismark M, Morris J, Thomas L, Loh E, Phelps G, Dickinson H. Reasons and remedies for under-representation of women in medical leadership roles: a qualitative study from Australia. *BMJ Open*. 2015;5(11):e009384.
17. Del Pozo Sosa G, García Pérez MÁ, León Santana M, López Ordoño G, Sebastianes Marfil C. Estudio sobre Demografía Médica. Cuadernos CGCOM.; 2018.
18. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4170>. <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4170>.
19. Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de Profesionales Sanitarios Colegiados. Nota de prensa. 2017.
20. Organización Médica Colegial (OMC). Estudio sobre la situación actual de los médicos en España. 2017.
21. Sociedad Española de Directivos de la Salud (SEDISA). Más de la mitad de gerentes de los hospitales de la red pública en España son designados directamente por la Administración. <https://sedisa.net/2018/12/17/mas-de-la-mitad-de-gerentes-de-los-hospitales-de-la-red-publica-en-espana-son-designados-directamente-por-la-administracion/>. Published 2018.
22. Servicio Andaluz de Salud. Consejería de Salud y Familia. Centros y servicios sanitarios. Información por centros. <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/centros/default.asp?mensaje=1&CodTipoCentro=&Provincia=&Municipio=&CodPostal=>. 2018.
23. World Economic Forum. The Global Gender Gap Report 2018.; 2018.
24. MSCBS. Ministerio de Sanidad Consumo y Bienestar Social. <https://www.msbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>.
25. Eurostat. International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08). RAMON Ref Manag Nomencl. 2019.
26. Insitute Nacional de Estadística. Eurostat. La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Un retrato estadístico. 2018. <https://www.ine.es/prodyser/myhue18/index.html?lang=es>.
27. Insitute Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. 2011.
28. Farmaindustria. La industria farmacéutica innovadora, líder en trabajo estable, cualificado y femenino. Nota de Prensa. 2017.
29. Insitute Nacional de Estadística (INE). Mujeres y hombres en España. 2018.
30. Instituto Nacional de Estadística (INE). <https://www.ine.es/>.
31. Gallego C, Riera M. La productividad del trabajo y la conciliación laboral. Comparativa internacional, España y Comunidades Autónomas. 2018.

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

PLAN DE ACCIÓN



PLAN DE ACCIÓN DE MUJERES DE LA SANIDAD

Daremos visibilidad al **talento femenino** a través de encuentros y entrevistas con mujeres líderes en sus respectivos ámbitos que aporten ideas y soluciones.



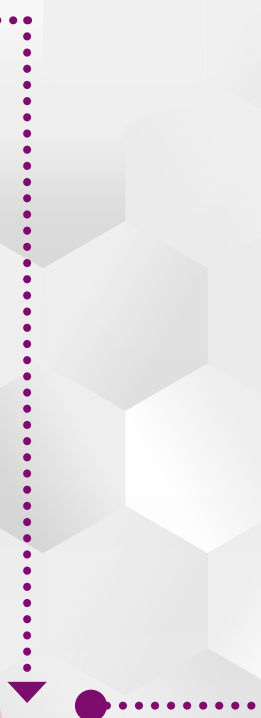
Con el apoyo de **MARIE CLAIRE** seguiremos debatiendo y analizando los interesantes temas y situaciones que faciliten la eliminación de la brecha de género.



La “Declaración de intenciones de Mujeres de la Sanidad” permite la adhesión con nombre y apellidos de cualquier persona y se difunde en la web www.mujeresdelasanidad.com



El Premio Fundamed-Marie Claire-Gaceta Médica al Impulso del Talento Femenino (en junio de 2020) seguirá reconociendo las estrategias de igualdad de oportunidades en el acceso a puestos directivos.



Programaremos **encuentros** institucionales con parlamentarias y representantes políticas para desarrollar los objetivos de Mujeres de la Sanidad, promoviendo la puesta en marcha de iniciativas legislativas.



Reconoceremos las CC.AA. cuyas consejerías impulsan políticas para disminuir la brecha de género en sanidad y daremos visibilidad a la asistencia sanitaria.



Impulsaremos planes **de mentoring** para facilitar el *networking* entre mujeres con diferentes responsabilidades y que se encuentran en diversos momentos de su desarrollo profesional. De este modo, las mujeres más jóvenes tendrán referentes.



Monitorizaremos la **presencia de la mujer** en puestos directivos y gerenciales a nivel de investigación, asistencial y empresarial.





Media Partner

marie claire

GACETA MÉDICA

fundamed
fundación de ciencias del
medicamento y
productos sanitarios

Con el apoyo de

