

“Las empresas con personas que apuestan por el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores son las que saben valorar a los buenos profesionales sean hombres o mujeres”

La pandemia ha obligado a las empresas a organizarse y reestructurarse ante una situación que ha puesto a prueba sus capacidades. Siendo las empresas mejor preparadas las que han conseguido adaptarse y triunfar ante la situación causada por la COVID-19, una situación que abre nuevos retos a la industria farmacéutica, tal y como reconoce Carmen Bau, directora técnica, Quality Head y directora de Calidad de Farmaprojects, que ha resaltado la importante presencia de las mujeres en los puestos directivos de las empresas farmacéuticas, aunque aun queda camino por recorrer por la igualdad.

¿Cómo está actualmente tu sector y, más concretamente, tu ámbito como directora técnica, Quality Head y directora de Calidad de Farmaprojects?

Estamos en un momento sin precedentes que nos ha obligado a tener que adaptarnos a nuevas circunstancias, reorganizar y reenfocar estrategias en tiempo récord para situarnos en un entorno de altísima inestabilidad e incertidumbre.

La actividad sanitaria siempre ha sido primordial, forma parte de las necesidades más básicas, si bien ha sido la pandemia generada por la COVID-19 quien ha puesto el nombre de ‘sector esencial’ a la industria farmacéutica reflejando la importancia de todo el sector sanitario. Todos los que trabajamos en este sector sabemos lo que implica, aunque esta inesperada situación nos ha exigido lo mejor de nosotros a todos los niveles y en todos los ámbitos, tanto nivel a hospitalario, como en la industria farmacéutica, en las oficinas de farmacia y en la distribución.

Tal como dicen, de los grandes retos surgen también las oportunidades de mejora, y por supuesto, como todos en ello estamos.

Este año ha sido extraordinariamente duro debido a que hemos tenido que dejar nuestro modo habitual de trabajar para adaptarnos a situaciones complejas donde el ingenio, la comunicación y el trabajo en equipo han sido cruciales para solventar todos los inconvenientes que surgían día a día.

En Farmaprojects ya estábamos preparados para teletrabajar tanto por nuestro vínculo como partner estratégico de Polpharma como por la principal actividad con nuestros clientes internacionales en el suministro de medi-



Carmen Bau
directora técnica,
Quality Head y directora
de Calidad de Farmaprojects

camentos y servicios. El teletrabajo era una realidad en la empresa antes de la pandemia, teníamos un recorrido ya realizado. Por supuesto, la pandemia ha provocado cambios y uno de ellos ha sido la mejora de la comunicación tanto interna como externa: con nuestros equipos, clientes, proveedores y con Polpharma. La tecnología ha sido fundamental y un soporte clave para lograr nuestros objetivos.

Por otro lado 2020 ha sido un año decisivo para la empresa al ser el inicio de grandes proyectos que hemos tenido que luchar para que no se vieran retrasados o cancelados. La apertura de un nuevo laboratorio de control de calidad y liberación de medicamentos en

la EU (en el Parc Científic de Barcelona) ha sido el proyecto más importante para el equipo de calidad, hemos pasado la inspección sanitaria por parte de la AEMPS, inicialmente on-line y posteriormente presencial, consiguiendo finalmente la certificación GMP.

A nivel de la actividad de Farmaprojects licenciando dosieres de registro y suministrando medicamentos hemos tenido que reorganizarnos y buscar nuevas estrategias de negocio creando un nuevo plan estratégico creativo e innovador. En Farmaprojects trabajamos con las grandes compañías farmacéuticas acompañándolas en su actividad, cosa que hemos seguido haciendo con mayor proximidad y cercanía en esta situación compleja donde la logística de suministros ha jugado un papel fundamental.

A nivel técnico hemos tenido que agilizar procesos y facilitar operativas sin que la calidad de los mismos ni del producto se resienta, para nosotros velar por la calidad es primordial, no podemos permitir que tantos años de esfuerzo e implementación de sistemas de calidad poco permeables a errores cambien de un día para otro, pero hemos tenido que aprender a agilizar los procesos y, que los mismos, no sean un freno para el suministro ni para el avance la empresa. Hemos tenido que aplicar los sistemas de calidad de la manera más racional posible para que lejos de ser un freno sean un valor. La calidad es parte de la seguridad de cualquier medicamento y por tanto es una gran responsabilidad mantenerla. Eso quiere decir que hemos tenido que examinar los procesos, los sistemas y los controles para racionalizarlos y agilizarlos. Esta situación nos ha traído la necesidad de

cambiar, lo que ha implicado conocer a fondo, modificar, agilizar y racionalizar procesos, productos, documentación, etc. sin que ello impacte sobre la calidad final del producto. Ha sido y está siendo un gran reto para las áreas de calidad de la industria farmacéutica.

Es un momento complicado para hacer previsiones pero, ¿qué retos tiene por delante la industria farmacéutica?

Realmente es un momento complicado para hacer previsiones certeras, de hecho, en este año hemos puesto mucho foco y seguimiento en nuestras previsiones. Esta crisis ha generado una situación excepcional donde la capacidad de adaptación, la agilidad, el dinamismo y la innovación van a ser retos clave para el futuro de la industria farmacéutica.

Uno de los principales retos que va a tener que afrontar la industria farmacéutica va a ser la adaptación al cambio, a los cambios que se han producido desde el inicio de esta crisis sanitaria, y a los cambios que dejará esta pandemia cuando pase: cambios en el paradigma médico, en la gestión, en la transformación digital, cambios en los hábitos y consumo de productos, etc. Nos vamos a tener que enfrentar a la gestión de una sociedad con unas necesidades y hábitos diferentes a los que tenía hace tan solo un año.

Los cambios en el mundo Farma donde existen tantas normativas a cumplir son lentos y laboriosos, este sector se ha caracterizado por procesos robustos que garantizan la calidad y seguridad de los productos. Ya hemos tenido que empezar a adaptarnos a este entorno agilizando la toma de decisiones de modo que podamos avanzar en periodos cortos de tiempo proporcionando resultados productivos, óptimos y de calidad. La búsqueda de soluciones ágiles y productivas es clave en las circunstancias actuales.

Esta pandemia ha puesto el foco en el sector sanitario, por lo tanto, es un momento crucial para la industria farmacéutica tanto para suministrar todo aquello que necesita la población manteniendo los estándares de calidad, seguridad y eficacia que se requiere, como para saber realizar una buena comunicación de los contenidos técnicos/farmacéuticos/sanitarios, una comunicación veraz y rigurosa a una población que nunca, hasta ahora, había estado tan interesada en temas científicos y médicos.

Con las vacunas contra el coronavirus se han conseguido hitos inimaginables, pero se ha

invertido mucho en ello dejando relegadas otras patologías agudas o críticas que son importantes por su impacto en la población. Se debe seguir apostando por la inversión en investigación, en desarrollo de fármacos para esta y otras muchas patologías. Se ha de continuar invirtiendo y apostando por el bienestar de la población y por la salud.

Las empresas, los organismos públicos y la administración deben invertir en agilizar los procesos y la toma de decisiones. Se ha demostrado que es posible hacerlo, ahora se debe mantener a todos los niveles y promover un sistema sanitario con mayor capacidad y una industria farmacéutica ágil; siempre, está claro por lo que a mí respecta, manteniendo los niveles de calidad que garanticen la seguridad de lo que se fabrica y comercializa.

Quiero pensar que una vez superada esta situación volveremos a recobrar la posibilidad de generar riqueza, que la economía se reactivará, que recobremos la movilidad, la posibilidad de crecer, y que saldremos de esta situación no sólo en el punto en el que nos encontrábamos cuando empezó sino que lo superaremos porque habremos aprendido a tomar decisiones mucho más eficientes y habremos generado procesos más competitivos. Hay que apostar por la innovación y la investigación para fortalecer el sector sanitario, dotar al sistema de medios económicos y humanos.

Finalmente me gustaría hacer una reflexión sobre la necesidad de fortalecer el sistema sanitario para la gestión de la salud pública en la lucha contra las pandemias presentes y futuras, así como la promoción de inversiones en I+D+i en nuestro país y la retención del talento. También me gustaría ser optimista ya que espero que podamos seguir manteniendo la actividad empresarial adaptándonos a los futuros escenarios y contando con las Administraciones públicas con medidas adaptadas a las necesidades del sector.

¿Otro de los asuntos pendientes que tiene la industria farmacéutica es una mayor incorporación de mujeres a puestos directivos y/o consejos de administración?

En la industria farmacéutica trabajamos muchas mujeres, por lo tanto muchas estamos en puestos de responsabilidad. La industria farmacéutica probablemente sea el sector industrial en el que la mujer tiene una mayor presencia en los puestos directivos. Es cierto que cuanto más alto sea este puesto, menor es la proporción de mujeres, si bien también

es cierto que va en aumento y que cada vez vemos a más mujeres como directoras generales o en consejos de administración. En este sector, las mujeres ocupan el 52 % de los puestos de trabajo, y los comités de dirección de las compañías farmacéuticas disponen de un 45 %, de mujeres en puestos de alta responsabilidad, cifra superior a la de otros sectores.

El papel de las mujeres en la industria farmacéutica es muy relevante lo que convierte este sector en un referente y estímulo a otros sectores industriales para que trabajen en la contribución de la eliminación de la brecha de género en puestos directivos en España.

Para optar a un puesto de directivo, es indispensable presentar una serie de aptitudes que, pueden darse tanto en mujeres como en hombres. Una buena capacidad de liderazgo, ser capaz de construir un buen equipo y tener la habilidad de tomar decisiones, asumir responsabilidades, y obtener resultados. Todo ello no depende del género, depende las capacidades personales, de la formación y de la experiencia. La industria farmacéutica es una asignatura que tiene asumida y superada. Los resultados obtenidos por mujeres en puestos directivos o en consejos de administración han sido iguales a los obtenidos por hombres por lo tanto es un tipo de industria en el que el foco es el resultado no el género.

Farmaprojects es una empresa modelo en igualdad, conciliación y cuidado al personal. Una empresa que cuida a todos los empleados, que cree en la igualdad de género y origen, con equipos multiculturales, donde no se ha necesitado una pandemia ni se necesitan cupos para tener a las personas como un pilar cultural imprescindible. Es una suerte trabajar en este tipo de empresas donde se nos valora como profesionales, como personas y donde se estimula nuestro crecimiento en todos los aspectos. En el equipo de dirección de Farmaprojects trabajamos de manera totalmente igualitaria, hombres y mujeres, españoles, polacos, o de otras nacionalidades, todos somos compañeros, gestionamos equipos, recursos y buscamos resultados, desde nuestras áreas intentamos aportar nuestro conocimiento y experiencia para garantizar la viabilidad de la empresa, cuidar al personal y generar valor. Eso ha hecho que Farmaprojects sea una empresa ágil, flexible, con personal muy empoderado y con una estructura óptima.

¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que, a tu juicio y según tu expe-

“El inicio de la igualdad es la familia y la educación, no se puede trasladar toda la responsabilidad al sistema educativo, a la política o a la televisión”

riencia, deben afrontar las mujeres para el desarrollo su carrera en este sector? ¿Y qué medidas propondrías?

Tal como he comentado en el sector farmacéutico la presencia de mujeres en muchos puestos es más alta que en otros sectores. En mi caso he tenido la fortuna de haber recibido una alta formación y unos valores que han regido todo mi desarrollo profesional, también es cierto que he vivido situaciones en las que se ha intentado menoscabar esos valores. Cuando te encuentras en ese tipo de situaciones en las que tus valores y los de la empresa son diferentes lo mejor es un cambio. No hay que tener miedo a los cambios, normalmente los cambios conllevan oportunidades.

No es el sector o las empresas quienes facilitan el desarrollo o no a una carrera profesional, son las personas que los conforman quienes generan esas oportunidades o las destruyen. Las empresas con personas que apuestan por el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores son las que saben valorar a los buenos profesionales sean hombres o mujeres.

Todavía queda mucho por hacer a nivel social para que se pueda tener mayor acceso a la formación necesaria para que exista igualdad en todos los ámbitos; no existirá igualdad sin educación ni formación.

En mi opinión el gran reto que tenemos es el de crear nuevos modelos de organización y de dirección que permita a hombres y mujeres (de cualquier nacionalidad, solteros o casados, con hijos o sin hijos, jóvenes o maduros) ofrecer su máximo potencial y compromiso para aportar valor al equipo de trabajo. Crear una cultura empresarial basada en el respeto y el compromiso voluntario, y saber reconocer los éxitos de los equipos y las personas. Ese reconocimiento debe ser igual para hombre y mujeres, y en mi experiencia ahí todavía queda trabajo por realizar. La igualdad salarial entre hombre y mujeres es una asignatura pendiente en muchas empresas, eso es una realidad.

¿De qué modo pueden el sector educativo (de la secundaria a la universidad) y las propias empresas fomentar las vocaciones femeninas en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas?

¿Realmente es necesario fomentar desde el sector educativo vocaciones femeninas en el entorno STEM (Science, Technology, Engineering or Mathematics)?

Mi madre estudió Farmacia en una época en la que muy pocas mujeres lo hacían, cuando acabé la licenciatura un 70% de la promoción éramos mujeres. En 25 años el mundo había cambiado y seguirá cambiando, en el sector de Ciencias de la Salud esto es una tendencia imparable y las mujeres están accediendo a cualquier puesto que se propongan. No ocurre lo mismo en el resto de las disciplinas STEM, si bien la tendencia también ha cambiado. Según los datos actuales un 50% de los estudiantes universitarios son mujeres.

Sabemos que las chicas eligen su futuro profesional de una manera más vocacional mientras que los chicos suelen ser más pragmáticos y su motivación va encaminada a futuras oportunidades de empleo, aunque hoy en día, en entornos educacionales de igualdad la motivación principal que más se tiene en cuenta obedece al futuro profesional más que a roles estipulados. Cada vez hay más chicas estudiando e interesadas en carreras tecnológicas o matemáticas. La proporción ha aumentado considerablemente en los últimos 10 años.

Es necesario despertar y fomentar la curiosidad y la confianza por la ciencia y la tecnología en la educación primaria y secundaria, sin roles ni estereotipos, sin fronteras en función del género. Hay que enseñar a los niños (en plural) a afrontar diferentes situaciones, a gestionar dificultades, a superar retos, pero todo ello se inicia en la familia, en el núcleo familiar. El apoyo familiar para la incorporación de la mujer al sector STEM es primordial. La educación en la igualdad, la formación, la superación y la búsqueda de retos se genera en el entorno familiar, y luego se desarrolla en los ámbitos escolares y universitarios.

El inicio de la igualdad es la familia y la educación, no se puede trasladar toda la responsabilidad al sistema educativo, a la política o a la televisión. La responsabilidad de hacer un mundo igual para hombres y mujeres se inicia en el núcleo familiar, en la formación de los niños y en la educación. Crecer en un entorno donde los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades, las mismas metas, las

mismas aspiraciones, crear entornos donde las niñas pueden tener sueños profesionales, donde se les da herramientas para la gestión de las fortalezas y debilidades, donde se les da seguridad, las empodera para luchar por conseguir cualquier meta. Por lo tanto se debe trabajar socialmente para que esos entornos estén al alcance de todos los niños. La educación es el primer pilar para contribuir a que cada niño y cada niña se desarrolle con todo su potencial, sea en ciencias, artes, tecnología o cualquier ámbito siempre que sea ese su interés.

Lo realmente importante es que, independientemente del género, todos tengan las mismas oportunidades de formarse en aquello que les motive y les entusiasme, por sus propios intereses y aptitudes, que puedan tener sus sueños y metas, que puedan tener acceso a ello y que puedan desarrollarlo. Solo así conseguiremos buenos profesionales, solo así avanzaremos. La diferencia debe generarse en la aptitud y la actitud no en el género.

A partir de este punto es donde deben intervenir los sistemas educativos, los colegios, centros de enseñanza, las universidades, y por supuesto la política social. Dar acceso a todos los niños a una enseñanza igualitaria, sin roles ni estereotipos, donde el avance esté ligado a la capacidad y donde se fomente la afinidad y la confianza. Con ello podremos ver el avance de mujeres en ingenierías, tecnología, e incluso en entornos financieros, tanto como lo vemos en ciencias de la salud. No hay que favorecer el acceso específico a mujeres a puestos de dirección, hay que favorecer la llegada a puestos de responsabilidad y de dirección a cualquier persona por méritos, capacidad y conocimiento, en igualdad de oportunidades. Las empresas que creen en la igualdad en toda la extensión de la palabra, que tienen integrado ese modo de funcionar, que buscan talento, que lo premian y estimulan son las que tienen los mejores profesionales, y de eso se trata. Me niego a pensar que las que mujeres que tenemos puestos de responsabilidad lo tenemos por nuestro género. Las mujeres que se han formado, que han creído en sus capacidades, que han trabajado en entornos complicados, en definitiva, que han luchado, son las que crecen y las que lo consiguen.

Finalmente comentar que iniciativas como estas dan visibilidad a nuestro trabajo y puede servir de referente a jóvenes de nuestro sector que están iniciando su trayectoria profesional ●