



**Silvia Martínez**

Legal Director Spain & Portugal en Bristol Myers Squibb

“Hay muchas mujeres que realizan un trabajo excepcional (dentro y fuera de sus empresas) y merecen ser conocidas y reconocidas”

Acostumbradas a cambiar de sombrero según la situación y a tan pronto ser ejecutivas, como madres, como amas de casa, las mujeres no sólo han desarrollado una gran habilidad para combinar la gestión de múltiples tareas de forma simultánea, sino que, además, han aprendido, en gran medida, a lidiar con la presión que supone desempeñar todos estos papeles a la vez. Silvia Martínez, Legal Director Spain & Portugal en Bristol Myers Squibb, reivindica el reconocimiento y visibilización de la labor de las mujeres, el destierro del síndrome del impostor y el aprendizaje de los que nos rodean, con independencia de su cargo, como clave en el liderazgo.

**¿Qué retos consideras que tiene por delante la industria farmacéutica?**

En general, como sociedad, y posiblemente afectando a todo tipo de industrias, nos enfrentamos a retos derivados de entornos muy

cambiantes, en muchas ocasiones derivados de innovaciones o avances tecnológicos sin precedentes y para los que, en ocasiones, no estamos preparados desde un punto de vista de la regulación o las estructuras con las que contamos.

Además de ello, la industria farmacéutica tiene por delante retos muy importantes, tales como la revisión de parte del marco normativo en el que ha venido operando, el incremento de la competencia desde otras áreas geográficas (como, por ejemplo, en temas relacionados con ensayos clínicos, I+D, suministros etc), y el eterno reto de trasladar más y mejor el valor que aportamos a la sociedad, generando una mejor percepción, cercanía y confianza.

**¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que, a tu juicio y según tu experiencia, deben afrontar las mujeres para el desarrollo de su carrera en este sector?**

El sector farmacéutico es precisamente un sector en el que se encuentran pocas —o desde luego muchísimas menos— dificultades en comparación con otros sectores. Es un sector con una base tradicionalmente muy amplia de población femenina entre sus empleados. Sin embargo, más que en la industria, quizás donde quede más por avanzar sea en la parte de los profesionales sanitarios para que, por ejemplo, sean cada vez más las mujeres que ocupen puestos de relevancia en equipos de investigación, direcciones de sociedades científicas, ponentes de referencia etc. Ha habido indudablemente también una evolución muy positiva en esto, pero quizás aún sigue habiendo más presencia de hombres en estas posiciones.

Volviendo a la industria, propiamente hablando, en mi experiencia, más que obstáculos, se dan condiciones que facilitan el progreso femenino sin mayor problema. Y en ocasiones, más que factores externos, los mayores obstáculos que tenemos que enfrentar son los que nos imponemos nosotras mismas respecto a, por ejemplo, no poder llegar a determinadas posiciones, creer que los asuntos relacionados con la crianza, educación, cuidados etc de los hijos o mayores a cargo recaen necesariamente o en mayor medida en la mujer o considerar que si no nos encargamos de ello al 100% somos peores madres/hijas etc. Eso nos lleva a acumular tareas y preocupaciones que sobredimensionan el día a día y, en ocasiones, nos pueden dificultar el avance profesional.

**¿Qué características consideras que son necesarias para cubrir un puesto de liderazgo?**

Sin duda, ser uno mismo y ser cercano a la gente para generar confianza. Creo que esto se consigue solo (o más fácilmente) siendo

## En la industria farmacéutica partimos de una posición privilegiada en cuanto al talento femenino se refiere. Y por ello creo que plataformas como Mujeres en Farma pueden (y deben) impulsar la expansión de esta situación a otros ámbitos

uno mismo. También creo que es muy importante apoyar y fomentar el desarrollo de tu equipo, desde la humildad, desde el trabajo del día a día, sabiendo dejar crecer y brillar a otros.

Con independencia del puesto que se ocupe, considero que siempre se puede (y se debe) aprender de otros. Debemos estar en modo aprendizaje continuo, sin que esto signifique imitar o convertirnos en otros. Se trata de incorporar esos aprendizajes o experiencias al modo de ser propio para enriquecerlo, no para cambiarlo. Creo que generar confianza pasa por ser auténtico y genuino.

### ¿Qué punto diferenciador crees que aporta una mujer/un equipo diverso a un comité de dirección?

En ocasiones ayuda a ver los problemas desde un punto de vista diferente, buscando otras soluciones. Tener siempre múltiples ocupaciones/preocupaciones en mente (algo que quizás se asocie más al segmento femenino) ayuda a relativizar y poner en valor distintas aproximaciones. Considero también que, en general, las mujeres suelen tener un mayor foco en el detalle y, en ocasiones, los detalles marcan la diferencia. Creo que también podemos ser más resilientes.

No es que todo lo anterior sea mejor o peor que las aportaciones que, en general, suelen asociarse más con los hombres, pero son características que aportan diversidad, diferenciación y un mayor equilibrio a la hora de valorar las cosas.

En BMS las mujeres hemos estado presentes en los comités de dirección en igualdad a los hombres desde hace muchos años (en ocasiones incluso en superioridad numérica). Por suerte, no hemos tenido la necesidad de abordar la paridad en este ámbito desde una política de cuotas o con medidas específicas de apoyo, ha sido un proceso natural asociado directamente a la valía de los profesionales que ocupan el puesto.

### ¿Qué consejos darías a una mujer en la industria farmacéutica para crecer profesio-

nalmente?

Que no se autolimite. Que tenga claras sus metas y proactivamente avance hacia ellas sin esperar a que otros decidan por ella. En BMS decimos mucho eso de “tú eres dueño de tu propio desarrollo” y en este sentido hemos de actuar.

También considero que las mujeres en general tenemos

que aprender a vender o destacar mejor lo que hacemos, nuestros logros, y reforzar la confianza en nosotras mismas. Para ello, a veces, es bueno salir de la zona de confort, enfrentarse a nuevos retos, no acomodarse. Sin caer en la autocomplacencia o la falta de modestia, pero sin dejar tampoco que nuestros logros queden en un segundo plano, sin ser vistos o sin que se aprecien debidamente.

### ¿Cómo logras la conciliación entre tu vida personal y profesional? (hobbies, padres mayores, hijos). ¿Qué medidas hay dentro de la industria farmacéutica que fomentan la conciliación?

Seguramente, como muchas otras mujeres que trabajan, ya sea en nuestro sector o en otros. Y personalmente no creo que haya una fórmula mágica. Tener ayuda es importante, dedicarse algo de tiempo también (algo que, siendo honesta, en mi experiencia no ha sido siempre constante o posible, ya que depende mucho de la situación personal externa que cada uno pueda tener, del momento profesional, etc.).

A pesar de ello, como ya decía antes, en la industria farmacéutica creo que podemos considerarnos privilegiados en cuanto a medidas de conciliación se refiere. Y con ello me refiero tanto a hombres como a mujeres. Hoy en día no se hacen distinciones y las medidas con las que hemos venido contando ya desde hace años han sido facilitadoras y llevamos años de experiencia en ellas (como, por ejemplo, aplicando distintas modalidades de trabajo en remoto).

### ¿Cuáles crees que son los principales puntos de mejora para las mujeres en el ámbito corporativo?

Desde mi punto de vista, sin duda, las mujeres deben creérselo más, intentar no caer en el síndrome del impostor. Hay estudios que han demostrado que un gran porcentaje de mujeres (especialmente en entornos de liderazgo) consideran que su éxito está, en cierto modo, asociado a un factor de suerte o exageración de sus logros.

Cuando esto pasa, compartir cómo te sientes con otros o aprender de los miembros del equipo son cosas que ayudan. No debemos tener problema en aceptar que hay miembros del equipo que pueden saber más que uno en determinados aspectos y que se puede aprender de ellos. Al igual que ellos aprenden de tí en otros, seguramente.

En cierto modo, asociado a este aspecto de creérselo más, las mujeres debemos aprender a vender más y mejor lo que hacemos. Muchas veces nos quedamos con la satisfacción interior del trabajo bien hecho, y consideramos que es parte de nuestras obligaciones sin más, es decir, se hace, se hace bien y ahí queda. Invertir un poco más de tiempo en difundir logros, compartir experiencias etc sería muy positivo para continuar en la senda de avance. Quizás en términos generales seamos en todo esto más modestas que los hombres, pero hay muchas mujeres que realizan un trabajo excepcional (dentro y fuera de sus empresas) y merecen ser conocidas y reconocidas.

### ¿Por qué crees que es importante que existan proyectos como Mujeres en Farma, que buscan empoderar al talento femenino y dar visibilidad externa a la industria farmacéutica como referente de diversidad y equidad?

Como ya he comentado, en la industria farmacéutica partimos de una posición privilegiada en cuanto al talento femenino se refiere. Y por ello creo que plataformas como Mujeres en Farma pueden (y deben) impulsar la expansión de esta situación a otros ámbitos compartiendo el referente que somos como sector en este sentido. Y a su vez ayuda también a las propias mujeres del sector en ese posible punto de mejora de resaltar o compartir sus logros, dar a conocer el talento que hay y dotar de una mayor visibilidad a mujeres que, de otro modo, quizás no hubieran buscado tenerla, y con ello compartirlo con otras para que se animen a seguir en ello ●