



Juan Carlos Gil

General Manager de Moderna Spain & Portugal

“Apostar por nuestro liderazgo femenino es un factor clave para alcanzar el éxito”

Juan Carlos Gil, director general de la farmacéutica Moderna en España y Portugal, es un destacado líder en el sector de la salud y la investigación. Desde que diera comienzo a sus estudios en la Facultad de Farmacia de la Universidad Complutense, donde se especializó en Bioquímica, su carrera solo ha ido en ascenso y se ha ido completando con estudios y experiencias que le han permitido advertir la totalidad de una industria enormemente avanzada a los tiempos. Inclusiva y diversa, la industria se ha convertido en un gran catalizador de talento femenino, y el mensaje del directivo al respecto no puede ser más claro: “si llevas la investigación y la innovación en tu ADN, si la ciencia es lo tuyo, simplemente hazlo, porque, seguro que vamos a necesitarte para lograr grandes avances médicos y científicos”.

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

Nos enfrentamos a muchos retos y no podremos hacerlo sin la cooperación de todas las partes. Administración, sanidad pública y privada, empresas del sector, pacientes y sociedad, en general.

La pandemia de la Covid ha sido una de las más devastadoras de los últimos tiempos, pero nos ha dejado grandes enseñanzas. Probablemente, hayamos vivido algo único y asombroso en el campo de la investigación. No solo por el volumen de ensayos clínicos que se han puesto en marcha, sino, además, por el tiempo “récord” en el que se han desarrollado y aprobado. Algo que no habría sido posible sin la colaboración de todas las partes, tanto entre las compañías de la industria a nivel global, como de los centros públicos de investigación e instituciones. De hecho, informes como el de la Federación Internacional de la Industria del Medicamento (Ifpma), apuntan a la innovación biomédica y a la colaboración público-privada como las piedras angulares para hacer frente a la crisis por la Covid-19 y a futuras crisis sanitarias.

Además, existen mínimo dos razones de peso por las que esta colaboración debería ser algo habitual en el sector si de verdad queremos superar las barreras que nos presenta el futuro de la ciencia y la medicina. La primera, para impulsar la I+D para acelerar y hacer más eficiente el desarrollo de soluciones eficaces y, la segunda, para que profesionales y pacientes puedan beneficiarse de los tratamientos y mejorar así las cifras de supervivencia global y la calidad de vida de las personas. Al final, esto último es el objetivo final que perseguimos todas las partes.

¿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?

Las barreras a las que se enfrentan las mujeres son comunes a todos los sectores. La brecha salarial o el techo de cristal son solo dos de las más frecuentes y, como sociedad, tenemos que romper cualquier barrera sin excusas. Afortunadamente, y como revela Farmaindustria, la industria farmacéutica está sólidamente comprometida con la igualdad y el impulso del talento femenino en todas las áreas, siendo uno de los más sólidos en materia de igualdad y oportunidades. Las

mujeres ocupan más de la mitad de las posiciones y cerca del 45% de posiciones en los comités de dirección.

A pesar de que aún queda camino por recorrer, en Moderna nos identificamos por nuestro compromiso con los valores de: equidad, inclusión y diversidad. Valores que van intrínsecos en la propia razón de ser y ADN de Moderna. Una muestra de esto son las cifras globales que nos respaldan, ya que más de la mitad de los puestos de Moderna están ocupados por mujeres, cifra que mantenemos, además, en cargos directivos.

¿De qué modo pueden el sector educativo y las propias empresas fomentar las vocaciones femeninas en la industria farmacéutica?

Me consta que existen grandes iniciativas educativas a nivel nacional e internacional completamente volcadas y con foco en impulsar las vocaciones científicas y en potenciar la presencia femenina en las carreras STEM. Están haciendo un gran trabajo, en concreto, luchando contra los estereotipos de género y haciendo visibles y acercando modelos y referentes femeninos en los que puedan verse reflejadas.

Desde la perspectiva de empresa, ocurre algo muy similar, es importante que promovamos y celebremos el valor y talento de las mujeres de nuestras organizaciones, que ellas sean embajadoras de nuestra marca y valores y que sean influyentes dentro y fuera de nuestra empresa. En Moderna tenemos activas varias iniciativas orientadas a promover espacios y oportunidades de desarrollo profesional, liderazgo y aprendizaje compartido. Estos proyectos realmente están potenciando e impulsando el bienestar de los equipos y el talento interno y estamos realmente orgullosos de los resultados que nos están reportando.

Aunque en la actualidad las cifras siguen indicándonos que las mujeres son una minoría en estas carreras y vacantes laborales, estoy convencido de que en un futuro muy cercano estas cifras irán ascendiendo gracias a los grandes progresos que todas las partes estamos consiguiendo en materia de igualdad.

Mi mensaje es siempre el mismo, si llevas la investigación y la innovación en tu ADN, si la ciencia es lo tuyo, simplemente hazlo, porque, seguro que vamos a necesitarte para lograr grandes avances médicos y científicos.

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

Si algo tengo claro es que el líder es parte de un grupo más grande. Remar solo no da resultado alguno. Por ello, invertir en las personas, potenciar su talento, y crear un entorno de trabajo saludable deben ser siempre una prioridad para quienes ocupan puestos de liderazgo. Esta inversión y el esfuerzo de que todo sea favorable apoyará sus planes de carrera y sus metas, y convertirá a la compañía en un sitio atractivo y comprometido, que cumple los objetivos marcados. Un lugar repleto de talento, del que muchos otros querrán formar parte.

Por último, y no menos importante, la comunicación y la transparencia son primordiales. Los equipos lo exigen y es la única forma de poder influir positivamente en ellos. Ser líder es ser el guía del grupo, quien los acompaña. Por eso es fundamental conocer y tener una visión completa del entorno en el que se trabaja para marcar al equipo cuáles son las metas, a corto y largo plazo, la visión, la misión y la estrategia de la compañía, y saber cómo transmitirlo al resto del equipo.

¿Qué punto diferenciador crees que aporta un equipo diverso a un comité de dirección?

La diversidad en el equipo directivo permite una mejor comprensión y conexión con el entorno de la empresa y con sus clientes e interlocutores. Gracias a la diversidad, el equipo puede tomar decisiones más informadas y estratégicas para satisfacer las necesidades de los clientes. Esto puede conducir a una mayor empatía y una mejor capacidad para ofrecer productos y servicios que sean relevantes y atractivos para la sociedad.

La diversidad en el comité de dirección puede mejorar la toma de decisiones. Al considerar diferentes perspectivas y puntos de vista, se pueden evitar los sesgos y las suposiciones que pueden afectar negativamente la calidad de las decisiones. La diversidad fomenta un pensamiento más crítico y una evaluación más exhaustiva de las opciones disponibles, lo que puede llevar a decisiones más sólidas y mejor fundamentadas.

En resumen, un equipo diverso aporta una variedad de perspectivas, creatividad, adaptabilidad, conexión con los clientes y una mejor toma de decisiones.

¿Has tenido en tu vida alguna mujer que te haya inspirado? ¿Alguna mentora o mentor? ¿Quién era, y de qué manera influyó en tu camino profesional?

A lo largo de mi carrera profesional he tenido la suerte de coincidir con muchas mujeres que me han inspirado, pero destacaría a Margarita Salas. Más allá de su destacada carrera científica y sus contribuciones en el campo de la biología molecular es una mujer que ha dedicado su carrera a la investigación científica con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas. Su enfoque en la importancia de la ciencia y la medicina para el bienestar humano me inspira y me recuerda que la misión de la industria farmacéutica es mejorar la salud y el bienestar de las personas.

¿Qué consejos darías a una mujer en la industria farmacéutica para crecer profesionalmente?

Busca oportunidades de aprendizaje. No temas asumir nuevos desafíos y roles. Aprovecha las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que se presenten en tu organización. Esto te permitirá adquirir nuevas habilidades y demostrar tu capacidad de adaptación.

Establece una red de contactos y busca mentores. Conecta con colegas, mentores y profesionales de la industria. Mujeres en Farma es un buen ejemplo de grupos de *networking* y eventos relacionados con la industria, así como su programa de *mentoring* como "Dos al cubo". Encuentra a personas con experiencia en la industria farmacéutica que puedan guiarte, pero ante todo recuerda que cada persona tiene un camino único en su desarrollo profesional.

¿Cómo logras la conciliación entre tu vida personal y profesional? ¿Qué medidas hay dentro de la industria farmacéutica que fomentan la conciliación?

La industria farmacéutica es un ejemplo como sector en las medidas que favorecen la conciliación y, por supuesto, en Moderna se promueven un amplio abanico de medidas para fomentar el bienestar global de sus colaboradores con medidas que van desde la flexibilidad horaria, el teletrabajo o los *Recharge Days* hasta el apoyo a programas de *wellness & enrichment*. Biospace ha reconocido a Moderna por segundo año consecutivo en 2022 como *Best Places to Work in Biopharma*.

¿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 he comentado anteriormente, en la industria farmacéutica lo estamos haciendo bien, muy bien, y tenemos que contarlo para que otros puedan imitar nuestros modelos de liderazgo y trabajo. No se me ocurre una forma mejor de hacerlo que a través de un proyecto como Mujeres en Farma, que persigue el empoderamiento de la mujer, su presencia en altos cargos directivos y que une a diferentes empresas, entidades y profesionales de nuestro sector con el fin de dar visibilidad a esta industria como un sector referente en equidad e inclusión.

¿Cuáles son tus esperanzas/expectativas en cuanto al rol ejecutivo de la mujer en la industria farmacéutica?

No solo desde la perspectiva empresarial, tenemos que ser conscientes de lo que la sociedad está pidiendo. Un cambio de mentalidad, un mundo más inclusivo, igualitario y diverso. Espacios donde todos y todas tengamos las mismas oportunidades.

Las empresas debemos recoger el testigo y responder al cambio, promoviendo políticas de igualdad y diversidad. Este debe ser uno de los ejes prioritarios de la identidad de nuestras compañías si queremos garantizar que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en todas las prácticas de gestión empresarial. En Moderna lo estamos haciendo y los resultados nos están aportando beneficios directos en todas las áreas empresariales en términos de negocio, desarrollo profesional, productividad, entre otros. Si algo tenemos claro es que apostar por nuestro liderazgo femenino es un factor clave para alcanzar el éxito y la excelencia como compañía y como sociedad ●



Ana Zubeldia,
Head of Oncology Spain en Daiichi Sankyo España

"Siempre hay margen de mejora y hay que tener el coraje para asumir este reto"

Dar visibilidad a las grandes mujeres que son un ejemplo a seguir en la industria farmacéutica se ha convertido en una demanda y necesidad urgente, no solo para las profesionales del sector, sino también para las generaciones futuras que buscan ya desde las escuelas modelos femeninos de talento y trabajo en las carreras STEM en los que inspirarse. Ana Zubeldia, *Head of Oncology* en Daiichi Sankyo España, ha dedicado toda su vida a la ciencia y reconoce haber tenido en casa a su mejor mentora: su madre. Sin embargo, y a pesar de esta suerte, concede que ser confiada y constante, saber delegar y tener apoyo por parte del entorno, también son claves para llegar a lo más alto.