



**Mar Fábregas**

*Head of Iberia and General Manager de STADA*

“Proyectos como Mujeres en Farma representan la apuesta del sector en dar visibilidad a la industria farmacéutica como un sector referente en estos hábitos”

Con autoestima se nace, pero la autoconfianza se desarrolla, y Mar Fábregas, *Head of Iberia y General Manager de STADA* en España, no teme admitir que este es un factor clave para el progreso de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Son muchas las fórmulas que existen para promover la confianza en una misma, y dar visibilidad a figuras femeninas de éxito del sector es cada vez más una prioridad de la industria farmacéutica.

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

La industria farmacéutica es un sector esencial para la salud y el bienestar de las personas, pero también enfrenta una serie de retos que deben ser abordados para garantizar su sostenibilidad y futuro. El desarrollo de nuevos medicamentos, el acceso a los tratamientos y la nueva regulación son retos constantes a los que se enfrenta el sector. Además, el mercado está cambiando rápidamente, debido a factores como el envejecimiento de la población, la aparición de nuevas necesidades y los avances tecnológicos. Por último, aunque especialmente relevante, destaca el reto de la sostenibilidad y el impacto de las empresas en la sociedad, ya sea en cuestiones medioambientales o

**Es innegable que siguen existiendo dificultades para el desarrollo de la carrera de la mujer en el sector. Entre las principales se encuentra la cuestión de la conciliación familiar**

sociales, como la igualdad y la diversidad. La industria farmacéutica debe adaptarse a estos cambios para seguir ofreciendo valor a la sociedad.

**¿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?**

Actualmente, es innegable que siguen existiendo dificultades para el desarrollo de la carrera de la mujer en el sector. Entre las principales barreras se encuentra, claramente, la cuestión de la conciliación familiar. En muchos casos, hay cierta necesidad de una mayor corresponsabilidad a la hora de compatibilizar vida laboral y personal y esto supone un freno en la carrera profesional de las mujeres. Es necesario establecer un diálogo honesto y comprometido en el sí de la sociedad, la empresa y la propia familia.

**Además de los factores institucionales que**

**frenan el desarrollo profesional de la mujer, en algunos casos, la mujer se autolimita. ¿Estás de acuerdo con esta afirmación? ¿Cómo se puede incentivar la autoconfianza en las mujeres?**

La autoconfianza es un factor clave para el desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Creo que hay muchas fórmulas para promover una mayor autoconfianza, pero, sin duda, una de las más eficaces es el aprendizaje de modelos positivos de personas que nos rodean, como mujeres exitosas en diversos ámbitos. En este punto me gustaría destacar y poner en valor toda la labor que llevan a cabo plataformas como Mujeres en Farma con actividades que fomentan precisamente el compartir experiencias para impulsar el desarrollo del talento femenino.

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

Creo que lo más importante es el talento y las capacidades necesarias para desempeñar las funciones necesarias con éxito, independientemente del género, la edad o cualquier otra condición. En ocasiones serán capacidades más técnicas y de conoci-

**La industria farmacéutica tiene un compromiso claro con la diversidad, la equidad, el empoderamiento y la promoción del talento femenino**

miento, en otras más de gestión y liderazgo, pero siempre la decisión debe basarse en la meritocracia.

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

La diversidad en los equipos aporta rendimientos superiores. Para ello, el impulso de la equidad tiene que formar parte de la propia cultura de la compañía. En STADA hace tiempo que apostamos por esta dirección en los procesos de selección, de formación, de retribución y liderazgo. Actualmente, el 53% de las posiciones de liderazgo a nivel global son desempeñadas por mujeres, una proporción similar a la de STADA España.

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

Conciliar es siempre complicado y más en determinados puestos de responsabilidad. Como la mayoría de los profesionales, intento dedicar el máximo tiempo de calidad a mi familia, y procuro organizar mi agenda de forma que me permita la mayor conciliación posible, aunque es algo que en determinados momentos del año es más difícil. Personalmente, tengo la posibilidad de aprovechar al máximo la flexibilidad del trabajo híbrido y del teletrabajo que ofrece STADA, lo que me ayuda mucho a una mayor conciliación.

**¿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 diversi-**

**Las compañías farmacéuticas están en la vanguardia en igualdad de oportunidades y fomento del talento femenino**

**dad y equidad?**

La industria farmacéutica tiene un compromiso claro con la diversidad, la equidad, el empoderamiento y la promoción del talento femenino. Creo que proyectos como Mujeres en Farma representan la apuesta del sector en dar visibilidad a la industria farmacéutica como un sector referente en estos hábitos. Se trata de compartir experiencias y conocimiento potenciando y poniendo en valor el talento femenino, y así poder seguir mejorando.

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

Sinceramente, tengo muy buenas sensaciones y creo que lo mejor está por llegar. Las compañías farmacéuticas están a la vanguardia en igualdad de oportunidades y fomento del talento femenino y constituyen uno de los sectores productivos industriales con mayor salario medio femenino. Cada vez hay más paridad en los comités de dirección de la industria farmacéutica. Siguen existiendo dificultades y obstáculos, pero con un compromiso creciente, el apoyo necesario, y la sensibilidad de empresas, administraciones y sociedad, estoy segura que seremos capaces de alcanzar la plena igualdad ●



Mujeres en Farma es una comunidad interactiva de **mujeres y hombres** que busca **empoderar** el talento femenino y que tiene el firme compromiso de **dar visibilidad** a la Industria Farmacéutica como un sector referente en equidad e inclusión.

**¡ÚNETE A NOSOTROS!**

Visita nuestra web y descubre nuestras empresas colaboradoras [mujeresenfarma.com](http://mujeresenfarma.com)

