Encuesta Diversidad en Salud

2025-2026



MUJERES EN FARMA
Conexiones que multiplican

EY

índice

Encuesta Diversidad en Salud

1. Contexto: un sector clave en un momento decisivo 3
2. El propósito: escuchar para transformar 4
3. Quién responde: la voz del talento, de middle management a alta dirección... 7
4. Un sector con buenas bases, límites claros y mucho por hacer 8
5. Equilibrio vida – trabajo: la brecha silenciosa 11
6. Autoconfianza y exposición: la ambición como herramienta de desarrollo 13
7. Negociación, marca personal y redes: las palancas del poder 16
8. Movilidad internacional 18
9. De los datos a la acción: una oportunidad para trabajar 20
10. ¿Qué está haciendo Mujeres en Farma para solventarlo? 22
11. Conclusiones 26



01

Contexto: un sector clave en un momento decisivo

El sector salud es uno de los pilares del desarrollo económico y social. Un sector intensivo en conocimiento, innovación y talento, donde la diversidad no es solo una cuestión de valores, sino de competitividad y sostenibilidad.

En este entorno, la industria farmacéutica desempeña un papel esencial. **Farmaindustria agrupa a la mayoría de los laboratorios innovadores establecidos en el país**, representando prácticamente la totalidad de las ventas de medicamentos de prescripción bajo patente. Es, además, un sector claramente estratégico:



Fuentes:

1. *Contribución socioeconómica de los medicamentos y de la industria farmacéutica en España.*
2. *Farmaindustria, Encuesta de empleo 2023 y 'Una industria con rostro de mujer', 2026*
3. *La Encuesta de I+D en la industria farmacéutica (EID), elaborada por Farmaindustria*
4. *Registro Español de Estudios Clínicos, REEC, coordinado por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (Aemps)*

Un motor económico clave

- Casi el **1,9% del PIB** nacional, con más de **27.200 M€** de valor añadido en 2023[1].

Empleo cualificado y diverso

- **56% de empleo femenino**, con presencia destacada[2]:
  - o **45%** de mujeres en Comités de Dirección
  - o **66%** de mujeres en investigación
  - o **25%** de mujeres CEO del sector, cifra muy superior a la media industrial española

Un sector altamente innovador

- La inversión en I+D realizada por las compañías farmacéuticas establecidas en nuestro país alcanzó en 2024 un total de 1.647,1 millones de euros.[3]
- España autorizó, en 2025, **962 ensayos clínicos** con medicamentos, cifra récord que sitúa a nuestro país como el líder europeo con mayor número de ensayos autorizados.[4]

02

El propósito: escuchar para transformar

El objetivo de la encuesta ha sido obtener una **visión clara y completa de la situación de las mujeres en el sector salud**, identificando:

- **Brechas reales**
- **Retos estructurales**
- **Oportunidades de impacto**

En el siguiente informe se recogen datos sobre la **percepción de palancas clave para el desarrollo profesional de mujeres y hombres** del sector salud. Los resultados evidencian la brecha de género en algunas de estas palancas.

El objetivo principal de este estudio no es solo el diagnóstico, sino **generar conocimiento útil para impulsar políticas efectivas** de diversidad, equidad e inclusión de género.







02

Las políticas de igualdad no son solo políticas de justicia social sino también políticas económicas:

- Las compañías en el **cuartil superior de diversidad de género en equipos ejecutivos** tienen un **25% más de probabilidad** de registrar rentabilidad superior a la media frente al cuartil inferior.

  Fuente: Diversity Wins: How Inclusion Matters, 2020

- Al ritmo actual, **quedan 36 años para alcanzar la paridad de género en España**. El coste de no cerrar la brecha de género representa aproximadamente el **17 % del PIB español de 2024**.

  Fuente: VI Índice ClosinGap





03

Quién responde: la voz del talento, de middle management a alta dirección

La encuesta recoge mayoritariamente la voz de **mujeres de entre 30 y 59 años**, con trayectorias consolidadas y elevado conocimiento del sector.

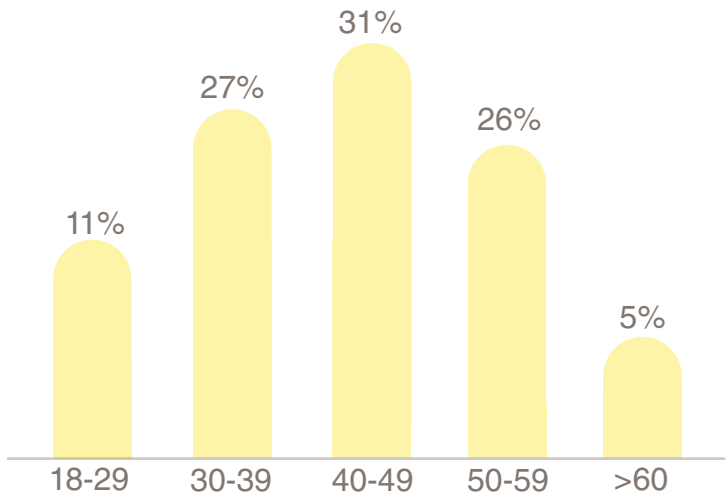
Son profesionales:

- **Procedentes en su mayoría de grandes compañías**
- **Concentradas en áreas comerciales y de negocio**
- **Ubicadas en los principales polos empresariales del país**

Distribución de género entre los profesionales encuestados

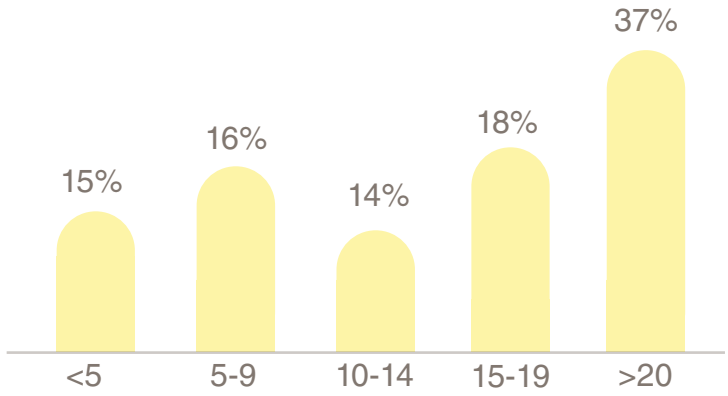


Rango de edad



La mayoría de encuestados tiene entre 30 y 59 años, reflejando un perfil senior y experimentado

Años de experiencia



Más del 50% tiene más de 15 años de experiencia, reflejando una trayectoria sólida y especializada

04

Un sector con buenas bases, límites claros y mucho por hacer

Los resultados muestran una percepción positiva del sector salud, especialmente en orgullo de pertenencia y oportunidades de desarrollo:

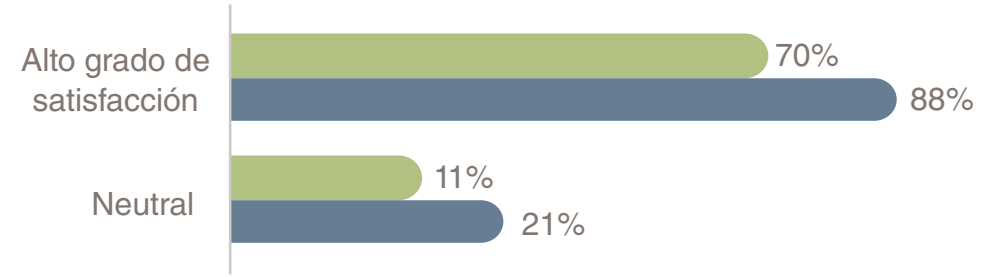
- **Mayor orgullo de pertenencia**
- **Mejores oportunidades de desarrollo profesional**

No obstante, el acceso y la progresión hacia posiciones ejecutivas sigue siendo más difícil, especialmente para las mujeres. El techo de cristal persiste, aunque adopta formas menos visibles y más complejas.

En términos de oportunidades de desarrollo y orgullo de pertenencia, las percepciones son positivas, aunque las mujeres muestran una visión menos positiva que los hombres, lo que resalta la necesidad de fortalecer la equidad y el sentido de pertenencia para todos.

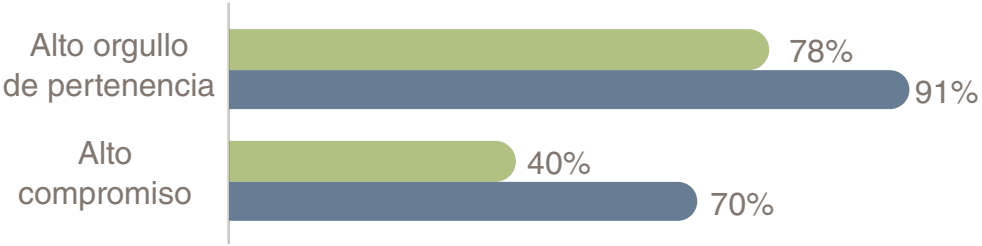
La reflexión clara es, frente a un sector que ofrece las mismas oportunidades, **¿por qué la percepción es diferente?**

Oportunidades de Desarrollo profesional



Este diferencial podría señalar posibles **diferencias en la visibilidad, acceso o percepción de oportunidades** dentro de la organización

Orgullo de pertenencia y recomendación



Los hombres destacan con un 91% de acuerdo o muy de acuerdo, frente al 78% en mujeres. En los hombres, la proporción de “muy de acuerdo” es especialmente alta (70%), lo que sugiere un nivel de compromiso emocional más fuerte con la compañía.

% Mujeres % Hombres

04

En las empresas del **IBEX 35**, la representación femenina alcanza el **41,3 % en los consejos de administración**, pero desciende al **26,3 % en la alta dirección**, reflejando una brecha persistente entre gobernanza y liderazgo ejecutivo.

Fuente: Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV). Presencia de mujeres en el Consejo de Administración y en la Alta Dirección 2024





05

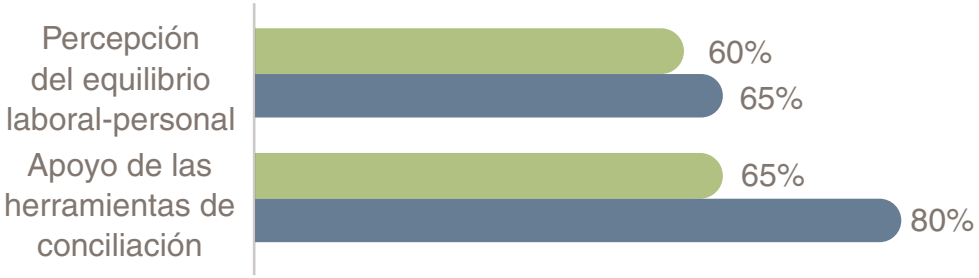
Equilibrio vida / trabajo: la brecha silenciosa

El equilibrio entre vida personal y profesional es una prioridad para todos. Sin embargo, las mujeres:

- **Perciben mayor impacto del trabajo en su bienestar**
- **Identifican menos herramientas reales de apoyo**
- **Asumen una mayor carga invisible**

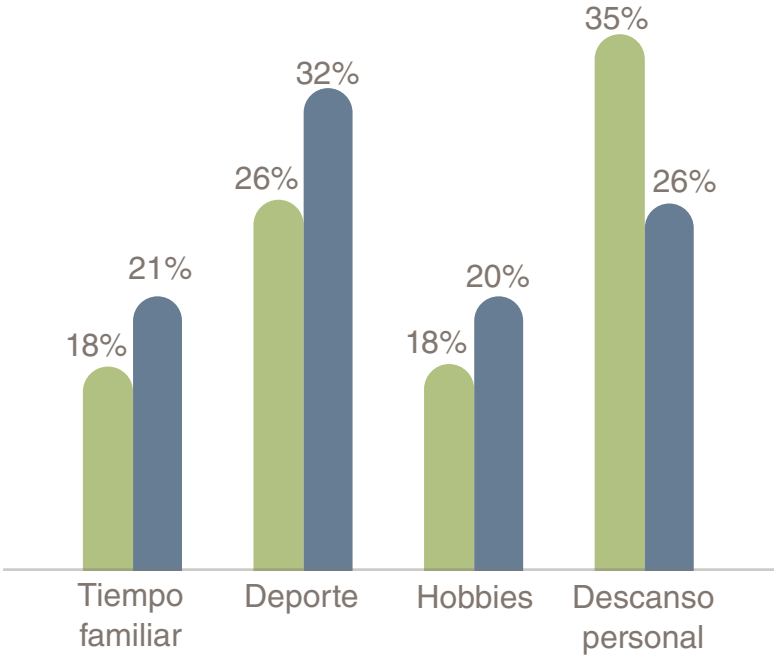
Esto señala un punto crítico: las políticas de conciliación actuales no siempre son equitativas en su impacto, lo que condiciona decisiones de carrera a medio y largo plazo.

Equilibrio vida-trabajo





Principales dificultades para la conciliación

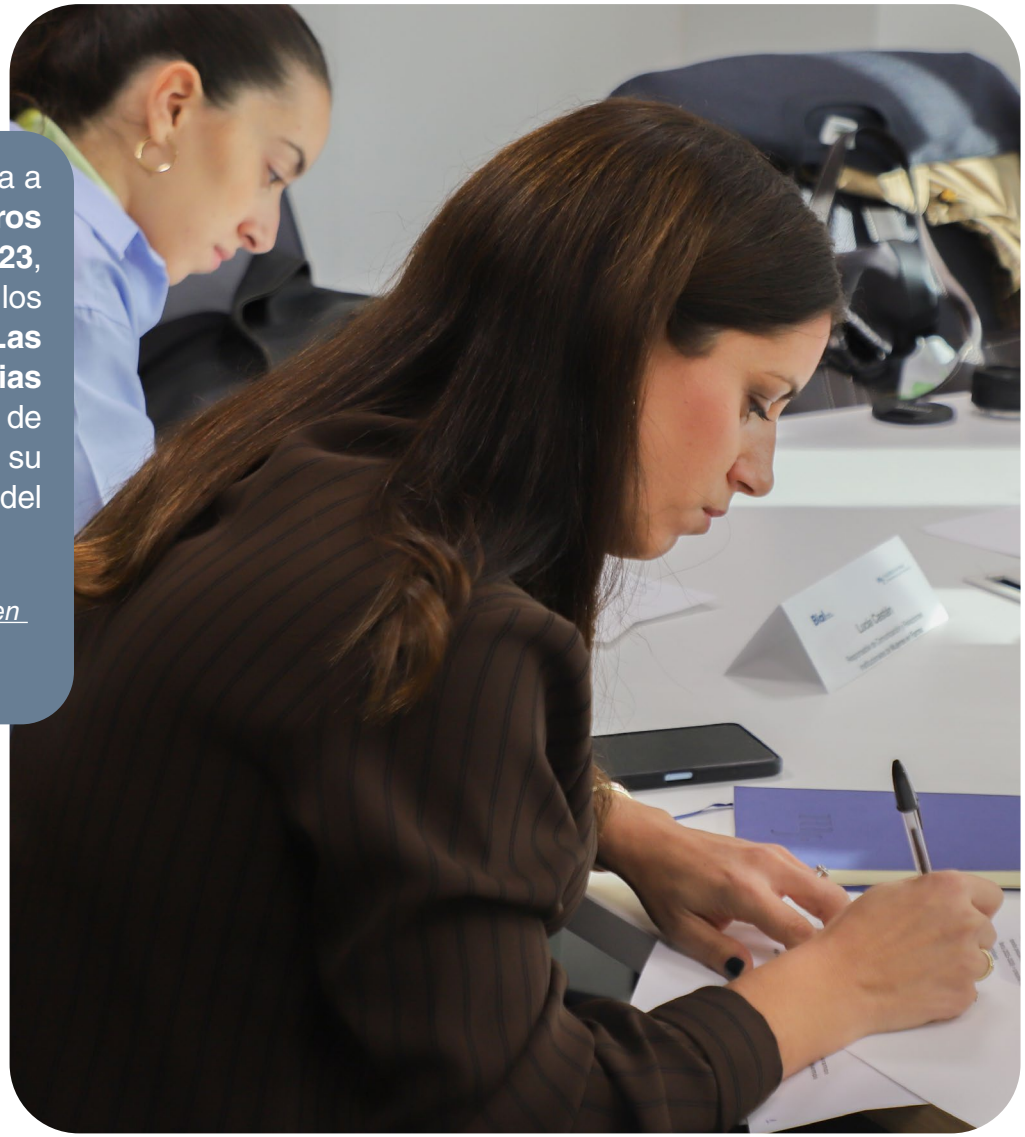


Ambos grupos valoran el **equilibrio vida-trabajo**, sin embargo, las mujeres detectan **más impacto en su bienestar** personal. Las **mujeres perciben menor apoyo de las herramientas de conciliación** (65% mujeres vs. 80% hombres), lo que identifica un área con gran potencial para **impulsar iniciativas de conciliación** más efectivas y equitativas.

05

La desigualdad de género en conciliación cuesta a **la economía española 95.581 millones de euros al año**, equivalentes al **6,4% del PIB de 2023**, debido principalmente al reparto desigual de los cuidados, que concentra el 65% del coste total. **Las mujeres dedican 41 millones de horas diarias más que los hombres** a tareas domésticas y de cuidado, lo que limita su participación laboral, su desarrollo profesional y el aprovechamiento del talento femenino.

Fuente: Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación - Closingap



06

Autoconfianza y exposición: la ambición como herramienta de desarrollo

Uno de los aprendizajes más relevantes es que muchas mujeres:

- Se muestran más cautelosas al **asumir nuevos retos**
- **Se exponen menos** al expresar ideas o aspiraciones
- Conviven con **el síndrome del impostor y la presión familiar**

Este comportamiento no responde a falta de ambición, sino a una respuesta racional a entornos donde exponerse conlleva mayor riesgo.

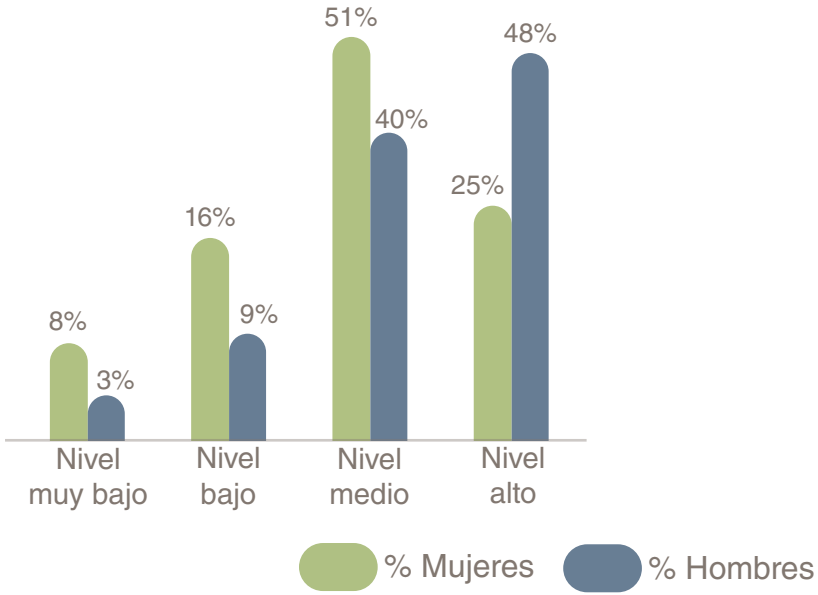
La autolimitación aparece cuando el sistema no acompaña.

- Las **mujeres** destacan en **pensar que no cumplen con todos los requisitos** (39% mujeres vs 29% hombres)
- Los **hombres muestran mayor confianza** al expresar ideas en reuniones o situaciones laborales y decir “no” ante sobrecarga laboral

Falta de autoconfianza



Comodidad al expresar mis ideas en situaciones laborales



06



Factores que influyen en la autolimitación

Base: mujeres encuestadas / total muestra; respuestas únicas/múltiples

06

Las mujeres **tienden a ser más cautelosas al asumir nuevos retos y expresar sus ideas** debido a factores como la falta de confianza, el síndrome del impostor y la carga familiar, lo que evidencia la oportunidad de **fortalecer su autoconfianza y desarrollo profesional.**

En el mundo corporativo, la **autolimitación** no se percibe por falta de ambición, sino como **respuesta racional a un entorno donde cuesta exponerse.**[1]

Fuente: *1. McKinsey & Company and LeanIn.Org, Women in the Workplace 2023, 2023*



07

Negociación, marca personal y redes: las palancas del poder

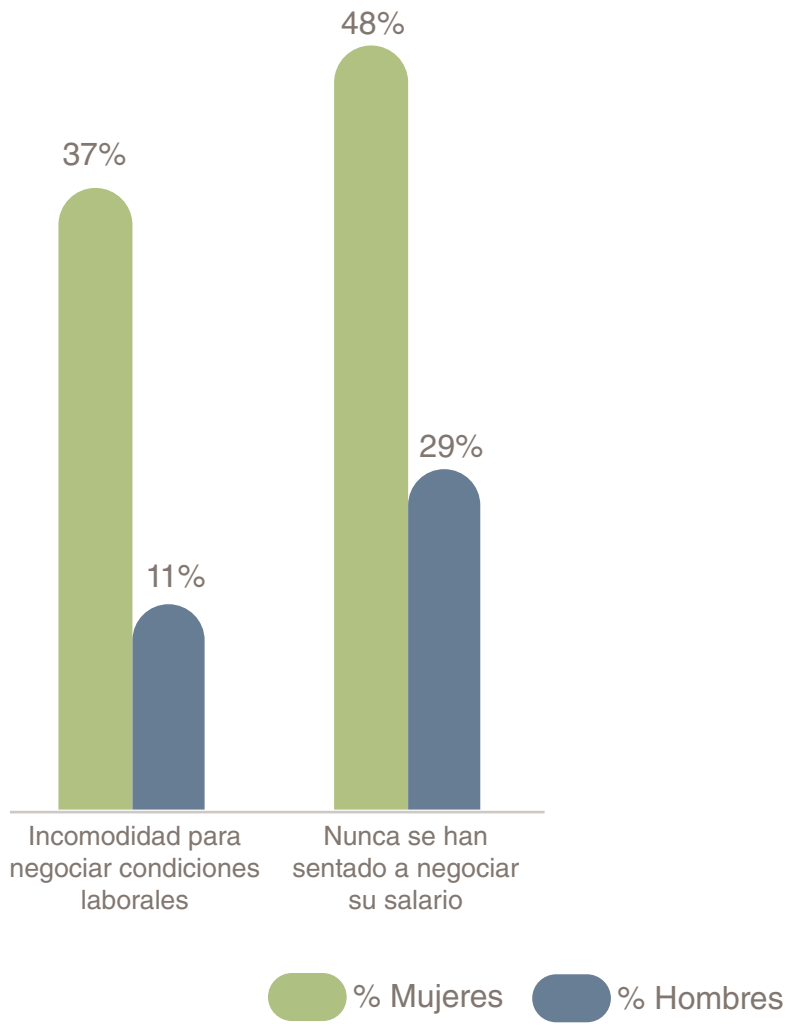
La encuesta revela diferencias estructurales:

- Los hombres negocian **con mayor frecuencia y comodidad** salario y condiciones.
- Muchas mujeres **nunca han negociado** o **se sienten incómodas** haciéndolo.

- El **37 % de las mujeres** se sienten “nada” o “poco cómodas” negociando condiciones laborales y salario, frente a solo **11 % de los hombres**, mostrando una brecha significativa de incomodidad por género.

- **48% de las mujeres entrevistadas afirma nunca haberse sentado a negociar su salario, en comparación con el 29% de los hombres.**

Nivel de comodidad para negociar condiciones laborales y salario



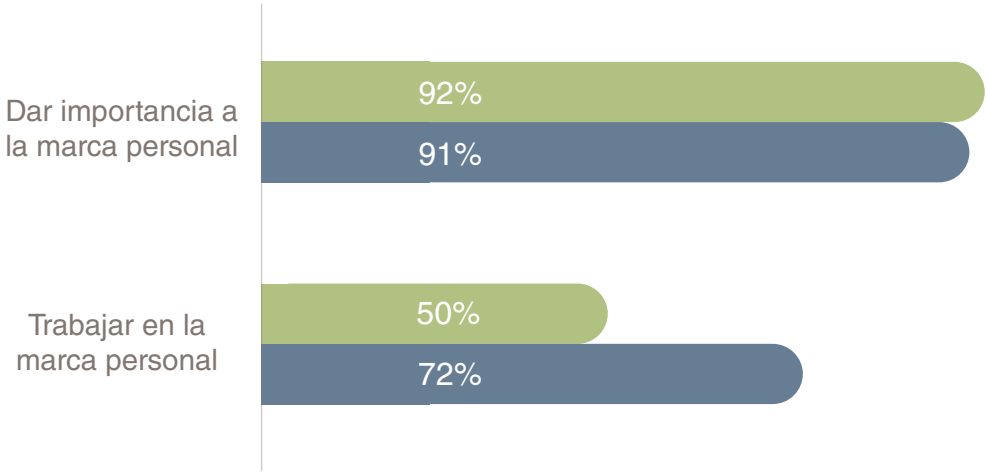
07

Negociación, marca personal y redes: las palancas del poder

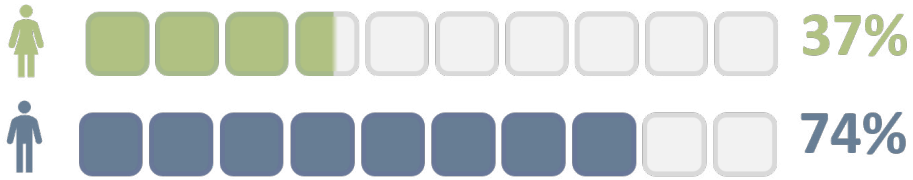
El networking, hoy, no es una práctica extendida, sino una ventaja para quienes saben y pueden acceder a ella:

- Aunque la marca personal se valora por igual, **las mujeres actúan menos sobre ella.**
- El acceso a redes influyentes **sigue siendo limitado.**

Percepción sobre la marca personal



Acceso a redes influyentes de la industria



Solo la mitad de las mujeres afirma trabajar en su **marca personal**, frente al **74% de los hombres**, a pesar de que ambos le dan la misma importancia. Las mujeres perciben tener un **37% menos de acceso a redes influyentes** en la industria que los hombres

% Mujeres % Hombres

08

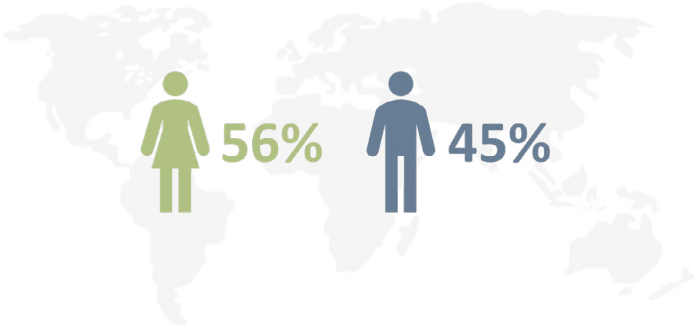
Movilidad internacional

Aunque **las mujeres muestran mayor interés en oportunidades internacionales** y enfrentan menos barreras de idioma que los hombres, **su movilidad se ve limitada por la carga familiar y la falta de apoyo empresarial**, por lo que las organizaciones deberían brindar apoyo para su movilidad y garantizar igualdad de oportunidades entre géneros.

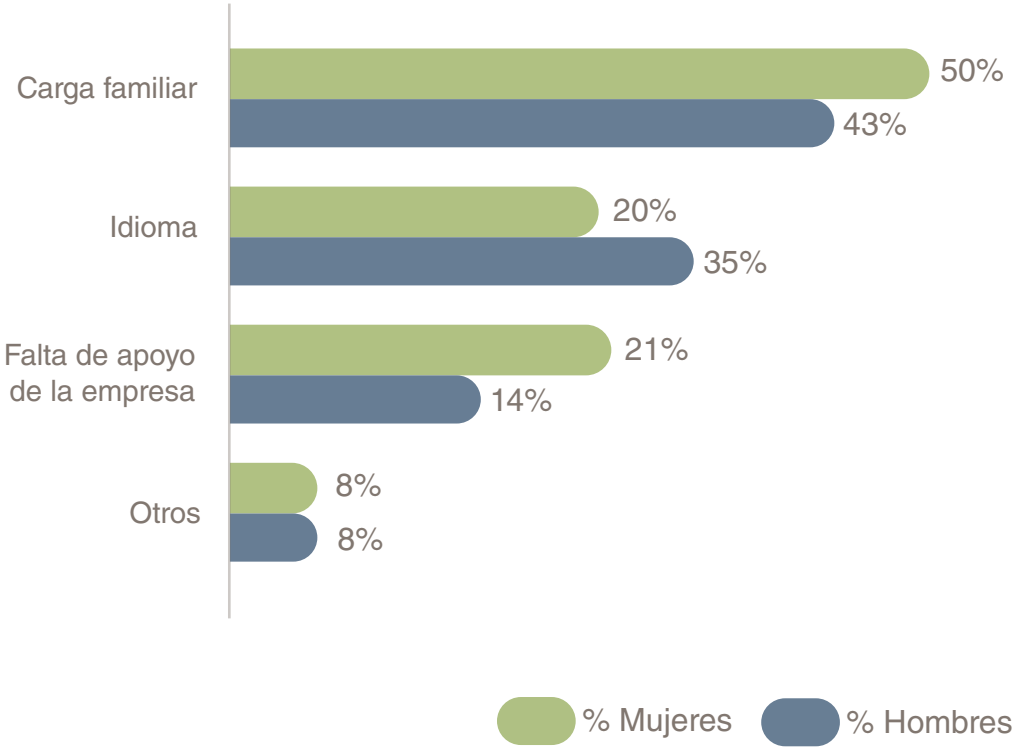
Aquí el mensaje es claro: **el talento está preparado y dispuesto, pero las condiciones no siempre son equitativas.**

- El interés por realizar una movilidad internacional es generalizado, aunque **ligeramente mayor en mujeres**.
- Las mujeres perciben como principales barreras la **carga familiar** y **la falta de apoyo corporativo**, mientras que los hombres identifican el idioma como una de sus principales barreras.
- La movilidad internacional se percibe como una **oportunidad de crecimiento profesional y visibilidad.**

Interés en una movilidad internacional



Barreras que dificultan la oportunidad de una movilidad internacional



08

Según un estudio, las asignaciones internacionales presentan **un marcado desequilibrio de género (27 % mujeres vs. 73 % hombres)**, especialmente en sectores como la Construcción, frente a una mayor paridad en Retail y Logística[1]

Fuente 1: *Hasenkamp Relocation Services, Movilidad y Talento Global. España 2023*



09

De los datos a la acción: una oportunidad para trabajar

Las conclusiones de la encuesta evidencian una realidad clara: **el talento está preparado, la motivación existe y las barreras están identificadas**. Sin embargo, estos factores siguen limitando el desarrollo profesional de las mujeres en el sector, en concreto:

- **La autopercepción** y **la sobrepreparación** frenan la progresión profesional
- **La conciliación** sigue percibiéndose como **insuficiente**, con una corresponsabilidad aún limitada
- **La autoexigencia**, **el miedo al fracaso** y **el menor apoyo** impactan en la **confianza** y en la **asunción** de nuevos retos
- **Persisten brechas** en experiencia y capacidades de **negociación salarial**
- **La menor visibilidad** y **acceso** a redes limita el acceso a oportunidades
- **La movilidad internacional** continúa siendo reducida pese al interés existente

En conjunto, estas barreras reflejan que no se trata de falta de ambición o preparación, sino de un entorno que aún no facilita plenamente el desarrollo del talento femenino.

El diagnóstico es claro: ha llegado el momento de pasar de la reflexión a la acción, activando medidas concretas que transformen este potencial en progreso real y sostenido





09

Cerrar la brecha de género no es solo una cuestión de justicia social: es una palanca imprescindible para la prosperidad del país. La desigualdad en los cuidados supone un coste anual de **95.581 millones de euros (6,4 % del PIB en 2023)**, debido al tiempo adicional que las mujeres dedican a tareas no remuneradas, según el informe **"Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación"** de Closingap.

Fuente: Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación, elaborado por Afi con el impulso de Repsol

Del mismo modo, los datos evidencian que acelerar la igualdad en liderazgo tiene un impacto directo en la competitividad: las empresas con mayor diversidad mejoran la innovación, la cultura organizacional e incluso los resultados financieros, según el informe **'Women in Business 2025: una generación sin oportunidades perdidas'** de Grant Thornton

Fuente: Women in Business 2025: una generación sin oportunidades perdidas





¿Qué está haciendo Mujeres en Farma para solventarlo?



El papel de Mujeres en Farma: catalizador del cambio

Conclusiones clave	Desde Mujeres en Farma...
Percepciones sobre el desarrollo profesional: la autopercepción y la sobrepreparación frenan la progresión profesional	Se impulsa el desarrollo profesional mediante programas adaptados a distintos niveles y enfocados en necesidades reales
Equilibrio vida laboral y personal: la conciliación sigue percibiéndose como insuficiente, con una corresponsabilidad aún limitada	Se visibilizan referentes y modelos de gestión del tiempo que faciliten la conciliación y organización
Autoconfianza y nuevos retos: la autoexigencia, el miedo al fracaso y el menor apoyo impactan en la confianza y en la asunción de nuevos retos	Se fomentan entornos de apoyo y espacios seguros para reforzar la autoestima y abordar el síndrome del impostor
Marca personal y redes profesionales: la menor visibilidad y acceso a redes limita el acceso a oportunidades	Se impulsa la marca personal y se fortalecen redes profesionales para aumentar la visibilidad
Negociación salarial: persisten brechas en experiencia, comodidad y frecuencia de negociación de salario y condiciones laborales.	Se refuerzan herramientas prácticas para preparar y abordar conversaciones de negociación
Movilidad internacional: la movilidad continúa siendo reducida pese al interés existente	Se visibilizan experiencias internacionales y referentes que impulsen la confianza y la participación

Mujeres en Farma trabaja de forma **activa** sobre estas conclusiones, mediante iniciativas que **impactan** directamente en cada uno de los **retos identificados**

	1. Preparación sobre el desarrollo profesional	2. Equilibrio vida laboral y personal	3. Autoconfianza y nuevos retos	4. Negociación salarial	5. Marca personal y redes profesionales	6. Movilidad internacional
• Café para 10		✓	✓	✓		✓
• Eventos que conectan			✓		✓	
• Social Evenings			✓		✓	
• Dos al Cubo	✓		✓	✓	✓	
• Speed Mentoring	✓	✓	✓		✓	
• Impacto	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• Comunidades		✓			✓	
• MF Hacia Dentro		✓	✓	✓		
• Encuentros multisectoriales					✓	
• Nombramientos		✓	✓		✓	
• Españolas por el mundo			✓		✓	✓
• Campañas de visibilidad de referentes		✓	✓	✓		✓










Reservado


6 feb 26
Madrid
11h
Un café con Fátima Matute,
Consejera de Sanidad de la Comunidad de Madrid




El futuro del sector salud pasa por aprovechar todo su **talento**. **Escuchar a las mujeres** no es solo una cuestión de **justicia social**, sino una **decisión estratégica** para la prosperidad de las organizaciones y la sociedad.

En este contexto, iniciativas como Mujeres en Farma ponen de manifiesto el **papel clave de activar estas palancas**; sin embargo, el avance real depende de un compromiso colectivo de todo el sector.

El diagnóstico está hecho
El talento está preparado
Ahora es el momento de actuar




MUJERES EN FARMA
Conexiones que multiplican