

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA BIOTECNOLÓGICA

2023



Plataforma de Mercados
Biotecnológicos
(Spanish Biotech Platform)





ÍNDICE

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN

1. Participación

2. Formación

3. Liderazgo

4. Mujeres en las gestoras de
capital privado

5. Políticas de diversidad

Metodología y muestra

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES
EN LA INDUSTRIA BIOTECNOLÓGICA

Con más mujeres líderes, seremos un país más resiliente y próspero

En el sector biotecnológico español lo tenemos claro: si no contamos con la mitad del talento existente en el mundo, no podremos liderar el cambio ni tampoco construir un futuro más sostenible y resiliente. La biotecnología es una industria con una alta capacidad transformadora por las innovaciones disruptivas que ofrece para nuestra vida cotidiana que son realizadas por el talento que lo compone en el que el papel de la mujer es muy positivo.

Los datos de este estudio, que publicamos con motivo del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, hablan por sí solos: el 60% de las personas que trabajan en nuestras empresas son mujeres y el 98% de ellas cuenta con estudios superiores. Además, hay un 6% de incremento de mujeres en los equipos directivos, llegando hasta el 30,2% de los mismos. Una cifra que está muy por encima del 23,2% de las empresas IBEX-35 y que muestra que el sector está logrando grandes avances en materia de liderazgo de las mujeres.

Respecto al talento, encontrar perfiles brillantes de mujeres en el sector es una tarea fácil para la mayoría de nuestras compañías que consideran que la diversidad es una prioridad. En definitiva, entre nuestra cantera y nuestra visión, tenemos sólidos mimbres sobre los que seguir impulsando la diversidad y afianzarnos como un ejemplo inclusivo y comprometido con el progreso humano y social y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Es el momento de recordar que, durante la crisis sanitaria que se alargó más de dos años, la biotecnología se posicionó como un sector estratégico para la recuperación gracias a su rápida capacidad de respuesta

en forma de vacunas, diagnóstico y tratamiento además de por su impacto en generación de empleo de calidad. Hoy se ha convertido en un sector con gran apoyo de la sociedad que confía en el sector y nos demanda también hacer frente a otros retos que tenemos en la agenda: construir una verdadera salud de vanguardia y luchar contra el cambio climático.

Al estudiar con detalle desde AseBio los resultados de este sector, vemos claramente que, si no fuese por el trabajo de las mujeres, emprendedoras, directivas e investigadoras, no habríamos conseguido el impacto generado en los últimos años ni batido récords durante seis años consecutivos que nos han posicionado como una industria esencial y en constante crecimiento. Es evidente, por tanto, que sin paridad tampoco conseguiremos nuestra meta común de cara a un 2023 incierto que necesita soluciones concretas.

Para poder hacer frente a los grandes retos que tenemos por delante, debemos aprovechar todo el talento con el que cuenta el sector y hacerlo además fomentando una igualdad en todas las dimensiones que afectan nuestro día a día. Y eso pasa por seguir avanzando en disminuir a su vez la brecha de género. Según el último índice de ClosinGap que mide la paridad de género en cinco categorías críticas interrelacionadas (empleo, salud, digitalización, educación y conciliación) ha mejorado respecto al año pasado en casi 1,5 puntos. La brecha, por tanto, disminuye y nos sitúa en los niveles próximos a los de 2019. Esto es un dato positivo sobre el que debemos seguir avanzando.



Hoy es la primera vez que se publica un estudio que muestra, de manera inequívoca, la alta participación de la mujer en el sector biotecnológico español y el papel primordial que juegan en él. Queremos que este trabajo sea también el reflejo del camino que nos queda por recorrer para que en los puestos de liderazgo se cuente con más mujeres y romper con los desequilibrios y las brechas que todavía existen. Debemos seguir trabajando con idéntica ambición y perseverancia a la hora de implementar medidas basadas en el aprovechamiento del talento de las mujeres como motor de crecimiento y recuperación económica.

No nos cabe duda de que este informe es un paso fundamental para que, desde la biotecnología, sigamos siendo un ejemplo de desarrollo social que apuesta por la diversidad, palanca para la construcción de ese nuevo modelo económico sostenible y resiliente.

¡Contemos con ellas para construir un país más fuerte y próspero!

ANA POLANCO
Presidenta de Aseblo

Introducción

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible han puesto ante nosotros grandes metas con una visión universal y transformadora entre las que se encuentra la igualdad de género. La **plena incorporación de las mujeres** en todos los ámbitos de la sociedad no es solo un derecho fundamental, sino la **base necesaria para conseguir un mundo más próspero e impulsar así un desarrollo social y económico sostenible**.

Con este estudio desde AseBio y la Plataforma de Mercados Biotecnológicos, queremos conocer mejor la participación de las mujeres en la industria biotecnológica y comprender como afrontan nuestras compañías este reto.

Tal y como venimos recogiendo en el Informe AseBio en los últimos años, las mujeres tienen **una alta representación en el sector biotecnológico**. Según las cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE), las compañías biotecnológicas cuentan con un 59% de mujeres trabajando en actividades de I+D. Por otra parte, según el Informe AseBio 2021, el **30,2% de sus equipos directivos está formado por mujeres**. Sin embargo, a pesar de estos datos positivos, aún existen **desequilibrios** de género especialmente en los cargos directivos y en determinadas áreas de trabajo.

Los datos recogidos en este análisis son el resultado de una encuesta realizada por AseBio y la Plataforma de Mercados Biotecnológicos a las compañías de nuestro tejido asociativo con el objetivo de **ofrecer por primera vez una foto detallada de la participación de las mujeres en la industria biotecnológica española**.



PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES
EN LA INDUSTRIA BIOTECNOLÓGICA

Participación

El 60% de las personas que trabajan en las compañías biotecnológicas son mujeres

Las mujeres tienen una importante representación en la industria biotecnológica. Como muestra el gráfico 1 el 60% de las personas que trabajan en las compañías biotecnológicas son mujeres.

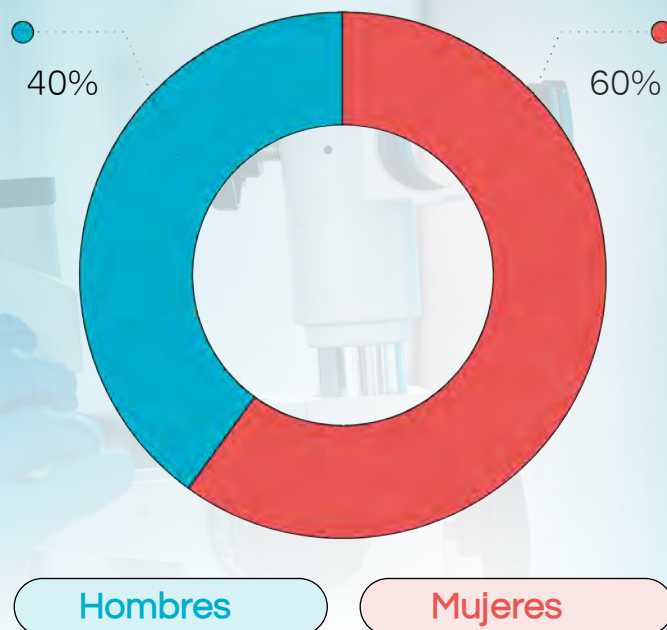


Gráfico 1. Participación de las mujeres en la industria biotecnológica.

Apenas existen diferencias en la participación entre las compañías grandes y pequeñas

Estos porcentajes son prácticamente iguales en función del tamaño de la empresa, pero si vemos unas pequeñas variaciones entre empresas de distinto tamaño. En las compañías entre 21 a 50 empleados el 51% de su plantilla son mujeres y, por otro lado, las empresas menores de 10 empleados y entre 51 y 250 empleados, este porcentaje aumenta hasta el 63%.

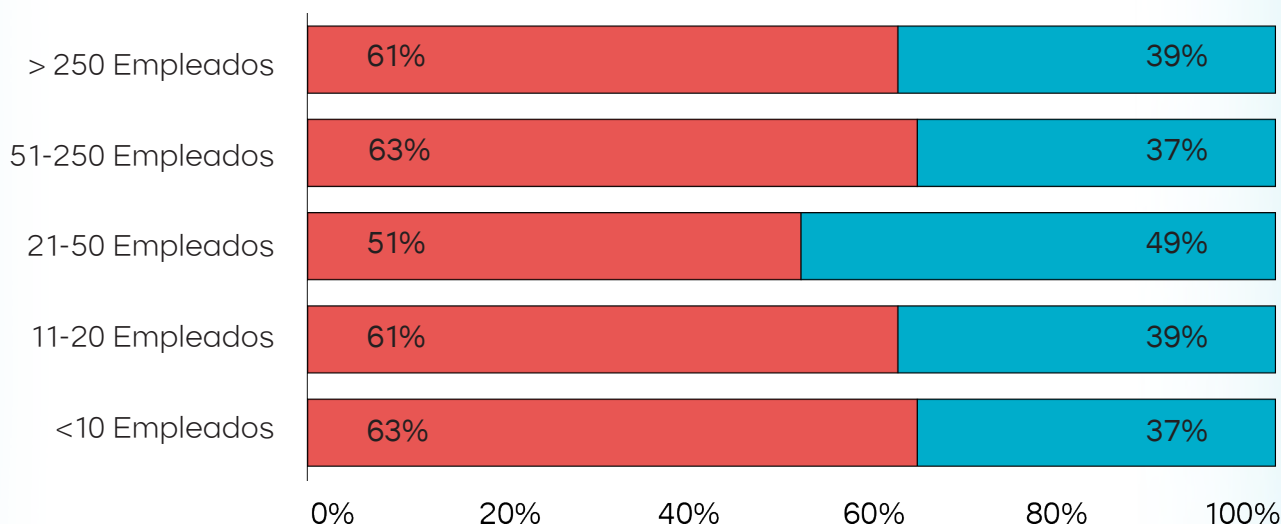


Gráfico 2. Participación de las mujeres en la industria biotecnológica según el tamaño de la empresa.

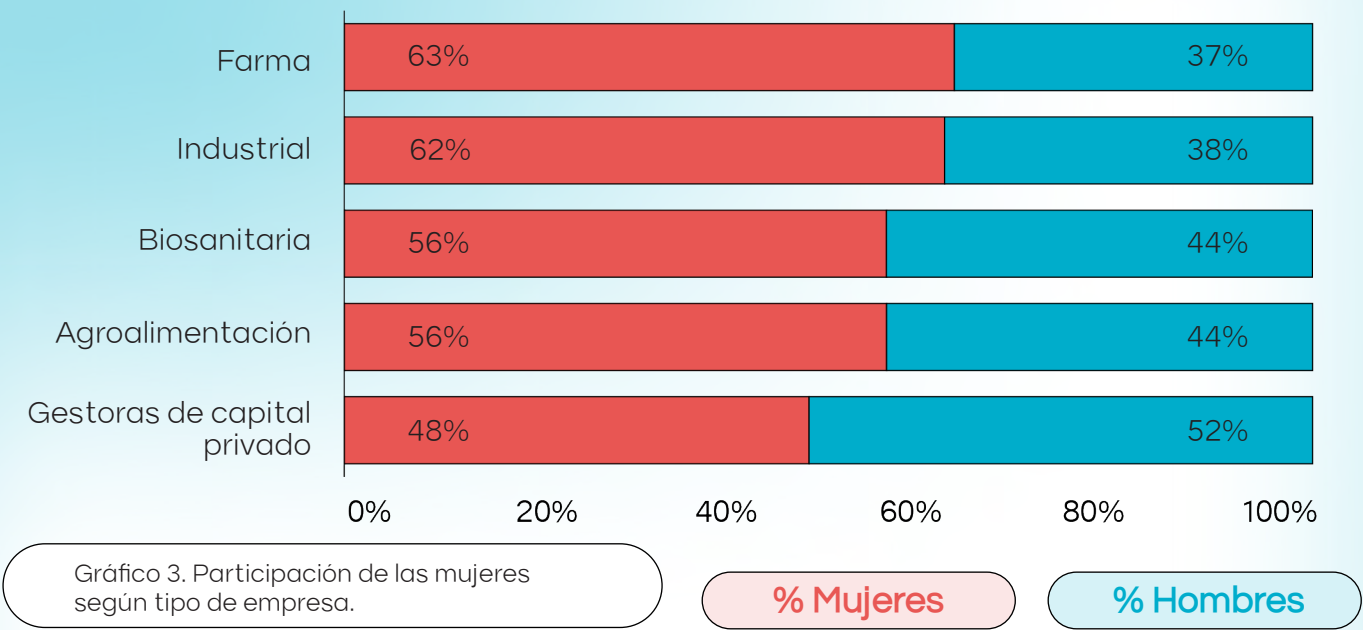
Mujeres

Hombres

Las compañías biofarmacéuticas y de biotecnología industrial cuentan con un mayor porcentaje de mujeres en sus plantillas

Al mirar estas cifras en función del área de actividad de la compañía aparecen algunas variaciones. En las compañías biofarmacéuticas y las dedicadas al área industrial el porcentaje llega al 63 y 62% respectivamente, pero en las compañías biosanitarias o agroalimentarias la cifra desciende al 56% en ambos casos. Por último, las compañías de gestoras de capital privado la cifra es del 48%.

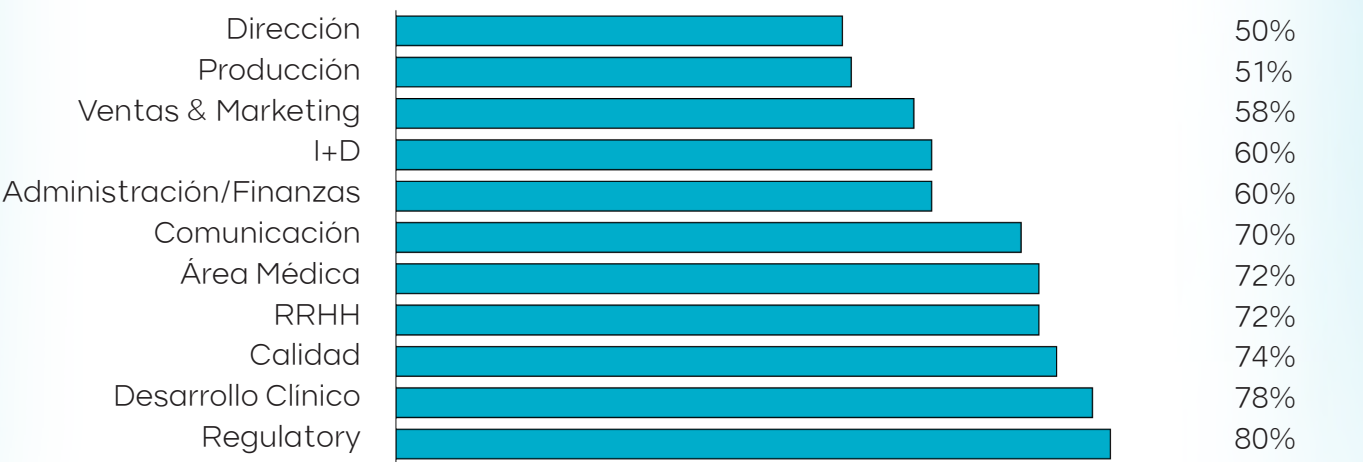
Porcentajes mujeres según tipo de empresa



Regulatory y desarrollo clínico, los departamentos que concentran mayor número de mujeres

También podemos observar qué departamentos cuentan con más mujeres respecto al personal total del departamento. Como muestra el gráfico 4, los departamentos de *regulatory* y de desarrollo clínico son los departamentos con mayor representación de mujeres. En las últimas posiciones están el área de producción y de dirección.

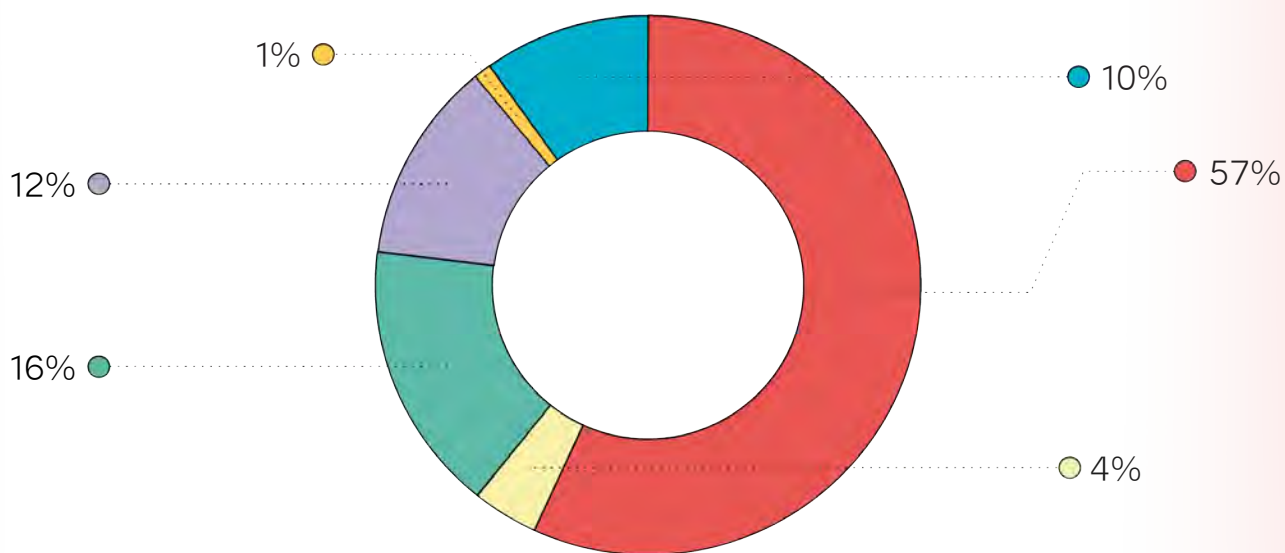
Gráfico 4. Porcentaje de mujeres por departamentos.



Formación

El 98% de las mujeres 'biotech' cuenta con estudios superiores y un 12% tiene doctorado

Otra de las preguntas realizadas a las compañías asociadas, fue el nivel de titulación de las mujeres que trabajan en las compañías 'biotech'. El 98% de las mujeres cuentan con estudios superiores y, analizando por estudios, casi el 60% de las mujeres que trabajan en el sector cuentan con estudios de licenciatura o de grado.



Sin titulación

Doctorado

Máster

Diplomatura

Licenciatura/grado

Postgrado

Gráfico 5. Nivel de titulación de las mujeres.

Las compañías pequeñas cuentan con mayor participación de mujeres con doctorado

Al analizar la titulación de las mujeres según el número de empleados de las compañías, y como se puede ver en el gráfico 6, hay grandes diferencias. Según va aumentando el número de empleados de las compañías, más crece el porcentaje de mujeres con estudios de licenciatura o de grado pasando del 11% en las empresas de menos de 10 empleados hasta llegar al 71% en las compañías de más de 250 empleados.

Por otro lado, el porcentaje de mujeres doctoras va a la inversa: decrece según aumenta el número de empleados de las compañías. Mientras que en las grandes compañías solo representan el 5%, en las compañías con menos empleados llega a alcanzar el 46%. Esto puede deberse a que muchas de las compañías 'biotech' se crean a partir de investigaciones de Universidades o centros de investigación, y que buena parte de las compañías 'biotech' pequeñas, acuden a ayudas para la contratación de doctores en empresa (Doctorados Industriales).

Titulación mujeres empresa según nº de empleados

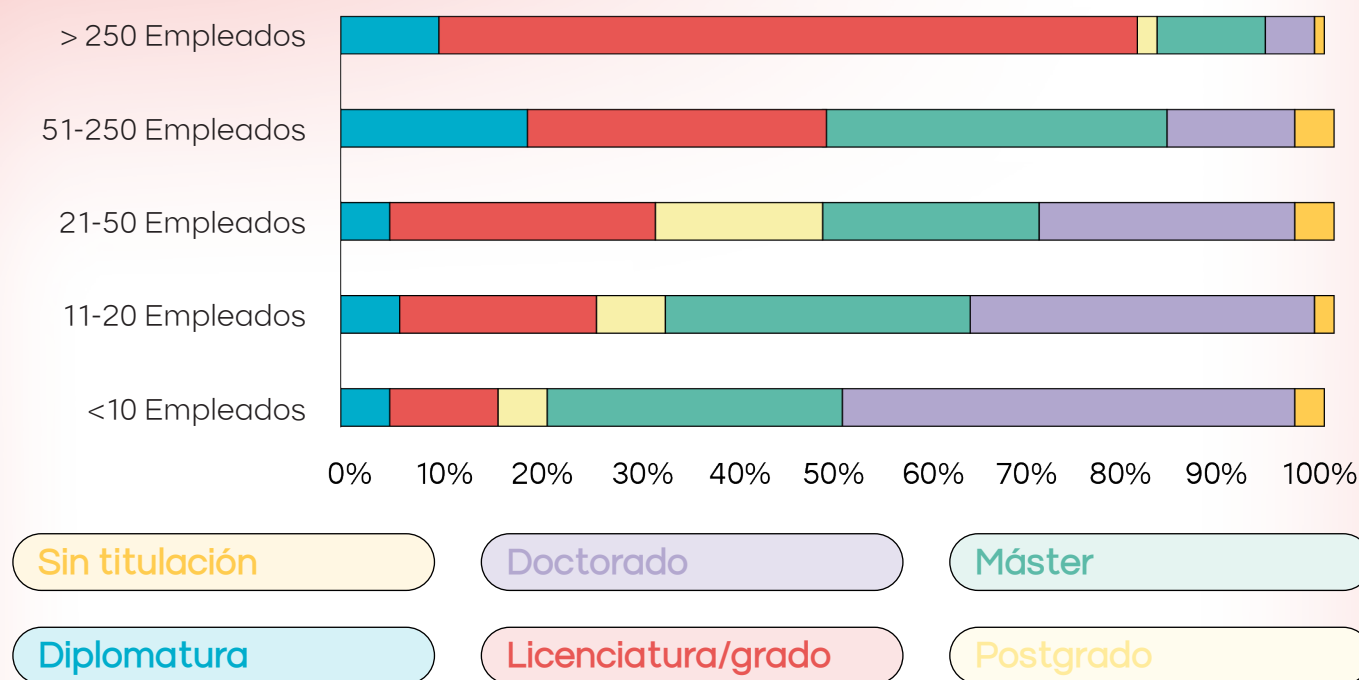


Gráfico 6. Nivel de titulación de las mujeres según tamaño de la empresa.

Las compañías biofarmacéuticas y biosanitarias concentran mayores porcentajes de licenciadas o graduadas en sus plantillas

Si analizamos las empresas por su área de actividad, se observan cambios con respecto a los datos generales. En las compañías biofarmacéuticas y 'biotech' biosanitarias, entorno al 60% de las mujeres tienen estudios de licenciatura/grado mientras que en compañías del área industrial y agroalimentarias estaría en el 21% y el 30% respectivamente.

Por otra parte, salvo en las compañías biofarmacéuticas (con solo el 12%), el resto de las compañías cuentan con mujeres con estudios de máster entre el 20% y el 41%.

Titulación mujeres empresa según tipo de empresa

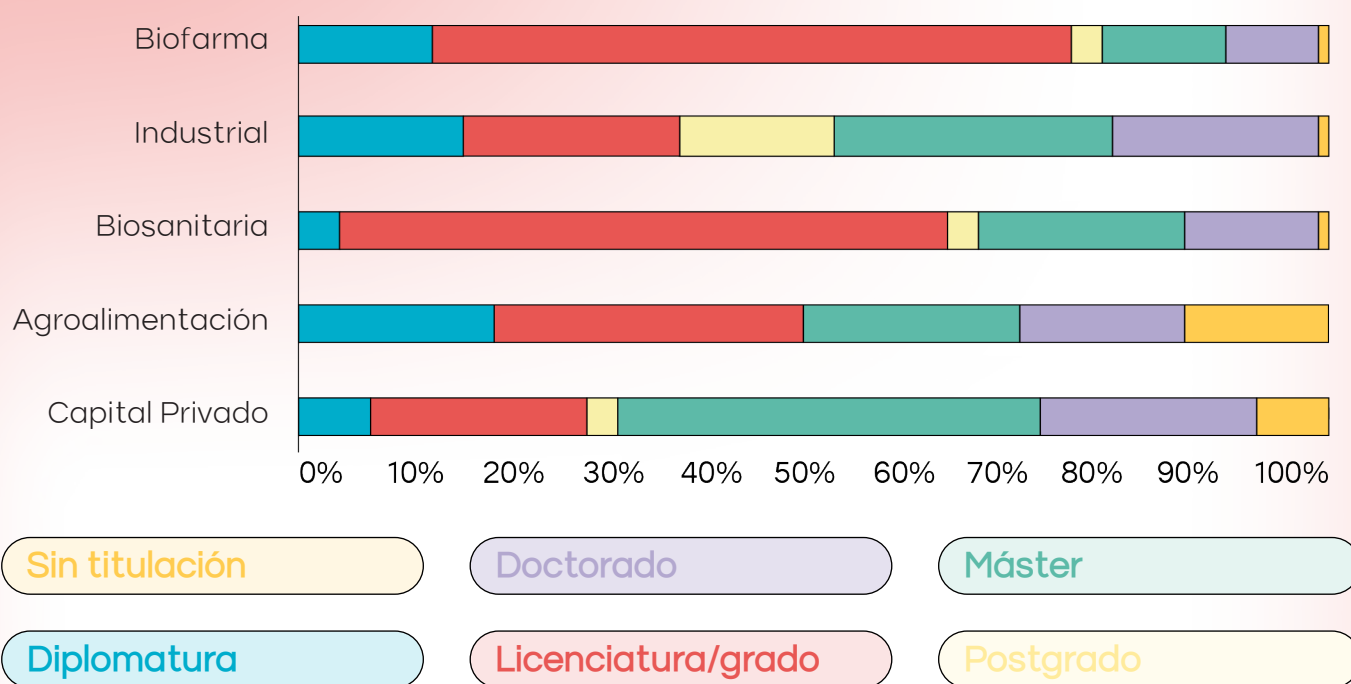


Gráfico 7. Nivel de titulación de las mujeres según el tipo de empresas.

Liderazgo

El 37% de las compañías cuenta con más del 50% de mujeres en puestos de liderazgo

La encuesta también ha permitido conocer cómo es el liderazgo de las mujeres en el sector 'biotech'.

Los resultados muestran que el 37% de las compañías afirman contar con más del 50% de las mujeres en puestos de liderazgo, el 24% indican que entre el 36 y el 50%, y otro 17% afirman que la cifra se encuentra entre el 15 y el 35%. Solamente el 5% no cuentan con ninguna mujer en puestos de liderazgo.

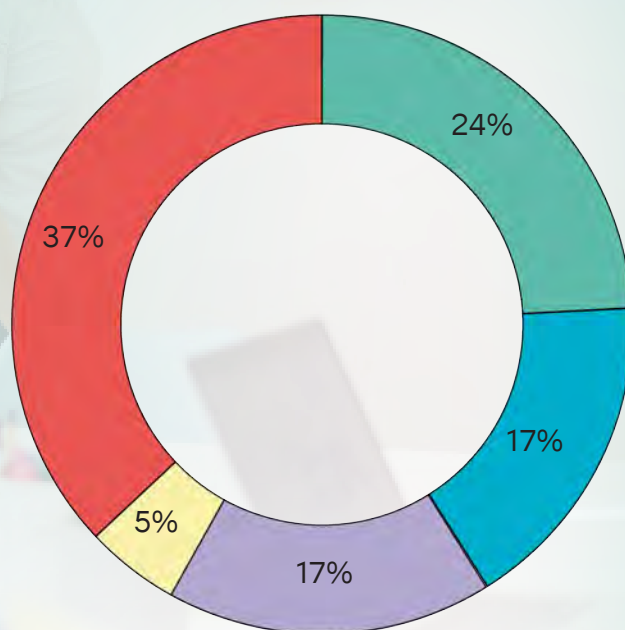


Gráfico 8. Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo.

No hay

Entre el 1 y 15%

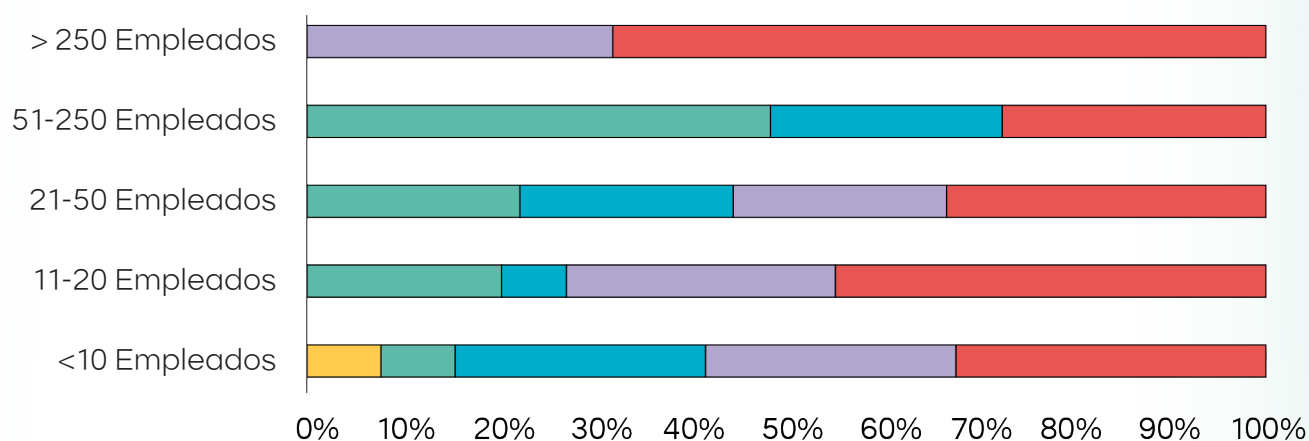
Entre el 16 y 35%

Entre 36 y 50%

Más del 50%

Las compañías más grandes cuentan con más mujeres en puestos de liderazgo

En el análisis, destacan las compañías de más de 250 empleados, donde el 67% de ellas afirman contar con más del 50% de las mujeres en puestos de liderazgo. Por otra parte, el 50% de las compañías de entre 51 y 250 empleados afirma contar con entre el 1 y el 15% de las mujeres en puestos de liderazgo.



No hay

Entre el 1 y 15%

Entre el 16 y 35%

Entre 36 y 50%

Más del 50%

Gráfico 9. Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo según el tamaño de la empresa.

Destaca la presencia de mujeres en los puestos de liderazgo de las biotecnológicas agroalimentarias y biofarmacéuticas

Por tipología de empresas, destacan las compañías agroalimentarias y las biofarmacéuticas con respecto a las 'biotech' biosanitarias y las que se dedican al ámbito industrial, en cuanto al porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo.

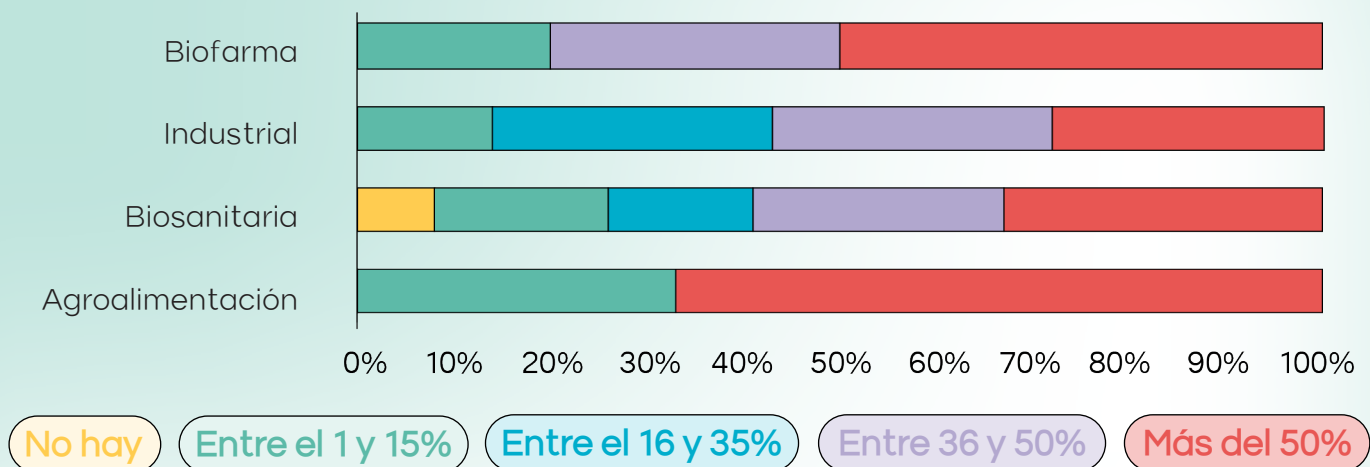


Gráfico 10. Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo según la tipología de empresas.



"Yo soy la única mujer en ABT que gestiona un equipo de más de 20 personas (somos una pyme pequeña). En mi caso, las dificultades encontradas son las intrínsecas a la gestión de equipos, los viajes, jornadas laborales extensas y también el sentimiento, a veces, de **ser minoría ante un mayor número de hombres directivos**, como ocurre en otros sectores."

"Las mujeres directivas en el sector de la biotecnología, damos **mucho valor a la comunicación interpersonal y la inteligencia emocional**. Solemos confiar más en la cooperación que en la competencia, y nos encanta fomentar el trabajo en equipo. **No vemos la participación y la delegación como una amenaza** a nuestra autoridad, sino como una **parte integral de nuestro papel directivo**"

CAROLINA EGEA
General Manager de Agarose Bead Technologies



//

"Nuestra empresa fue fundada por mujeres. Desde luego, el porcentaje de mujeres que han fundado compañías de base tecnológica con respecto al número de hombres es menor"

"En nuestro accionariado hay un grupo de mujeres de Business Angels que invierte en empresas fundadas por mujeres. **Somos un caso excepcional, pero yo creo que se está aventurando un cambio**"

ANA CORRIONERO
CEO de Enzymlogic



//

Mujeres en las gestoras de capital privado

El 48% de las personas que trabajan en gestoras de capital privado son mujeres

Las gestoras de capital privado que invierten en la industria biotecnológica destacan de entre el resto de las gestoras de otros sectores por la alta participación de las mujeres que forman parte de sus equipos. Estas empresas cuentan con departamentos característicos y por ello, se analizan de forma separada en este apartado para poder analizarlas de manera exhaustiva. Además, hasta la fecha no contábamos con indicadores de cuál es la participación de la mujer en las gestoras de capital privado que invierten en el sector 'biotech' y, por eso, desde AseBio hemos querido analizarlo en detalle.

Según los resultados en las entidades gestoras de capital privado, el 48% de las personas que trabajan en estas entidades son mujeres.

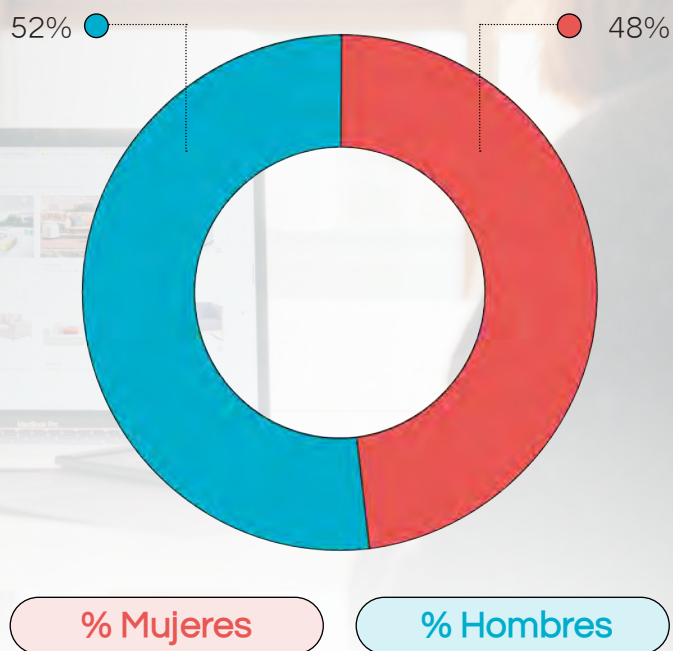


Gráfico 11. Capital Privado: Porcentaje de mujeres en entidades gestoras de capital privado.



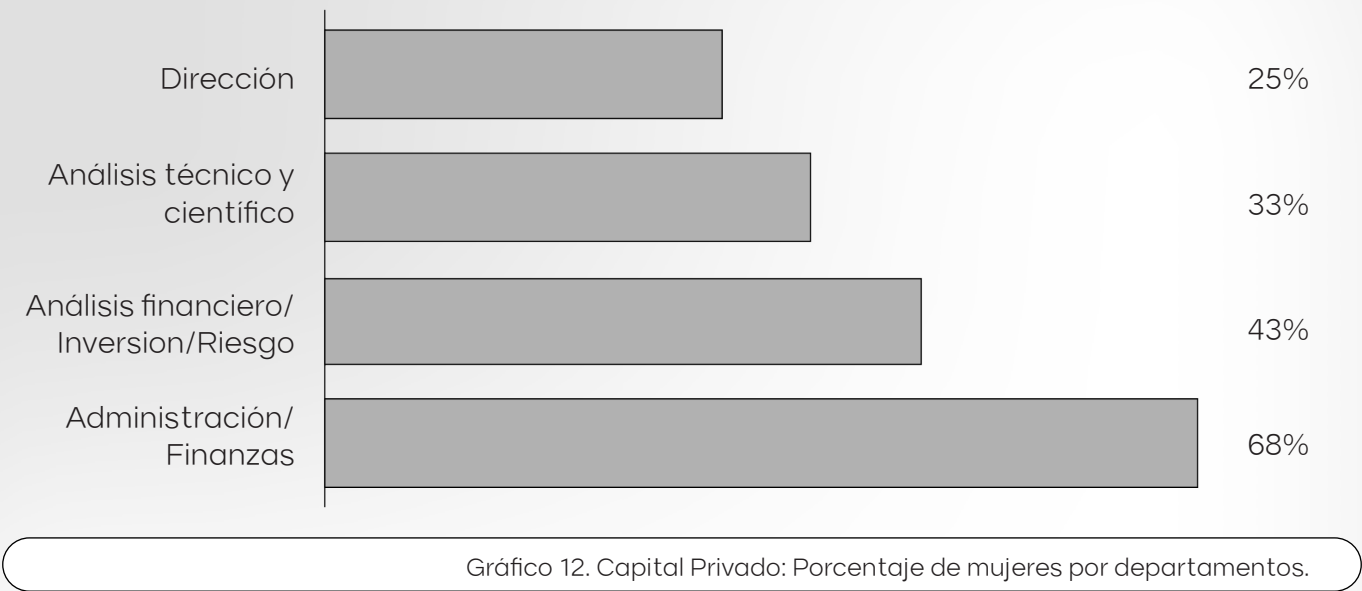
"Como inversores, participamos en el Consejo de Administración y en los órganos de gobierno de nuestras participadas. En muchos casos somos miembros de los comités de atracción y retención de talento. Desde estos comités **evaluamos y promovemos la diversidad con el objetivo de hacer más competitivas y equilibradas las compañías de nuestra cartera**"

CLARA CAMPÁS
Managing Partner de Asabys Partners



El 68% de las mujeres ocupan puestos de administración o finanzas

Con respecto a la participación de las mujeres según los distintos departamentos, el área de Administración o Finanzas es la que cuenta con mayor representación de la mujer, seguida del departamento de análisis financiero de inversión o de riesgo. En última posición está la dirección con un 25%.



El 75% de las gestoras de capital privado cuentan con un 50% de mujeres en puestos de liderazgo

Tres de cada cuatro entidades afirman contar con más del 50% de las mujeres en puestos de liderazgo mientras que el resto tiene entre el 16 y 35% de sus mujeres en cargos de responsabilidad.

Políticas de diversidad

Para el 76% de las compañías la diversidad de género es una cuestión relevante

Al preguntar si la diversidad de género es una prioridad estratégica para la compañía, casi el 40% considera que se trata de un tema especialmente relevante para su organización y otro 36% lo considera relevante e importante, pero no es prioritario. Lo que quiere decir que el 76% de las compañías indican que la diversidad de género es una cuestión relevante para su organización (gráfico 13).

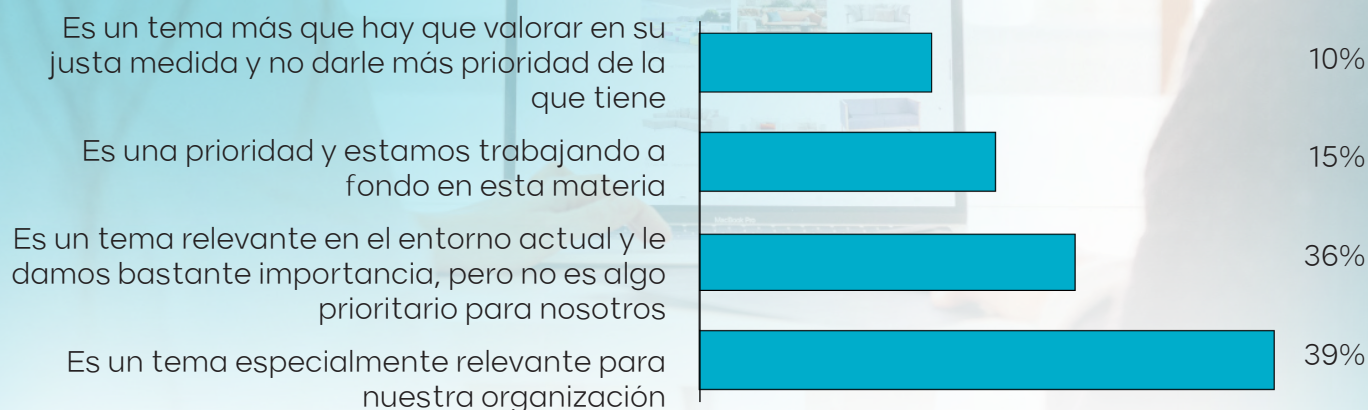


Gráfico 13. La diversidad de género como prioridad para la compañía.

El 60% opina que tiene que haber una proporción equilibrada de hombres y mujeres

La encuesta también contaba con un apartado sobre la necesidad de incorporar a mujeres de manera equilibrada en las compañías. Según el gráfico 14, el 60% opina que tiene que haber una proporción equilibrada de hombres y mujeres para garantizar que cuenten con un órgano de gobierno diverso y capaz de atraer el mejor talento.

Otro 34% indica que los profesionales tienen que estar mejor preparados y capacitados con independencia de su género, y que la diversidad de género no debería ser un criterio para seleccionar. Por otra parte, solamente el 5% indica que se debería incorporar a mujeres de forma prioritaria.

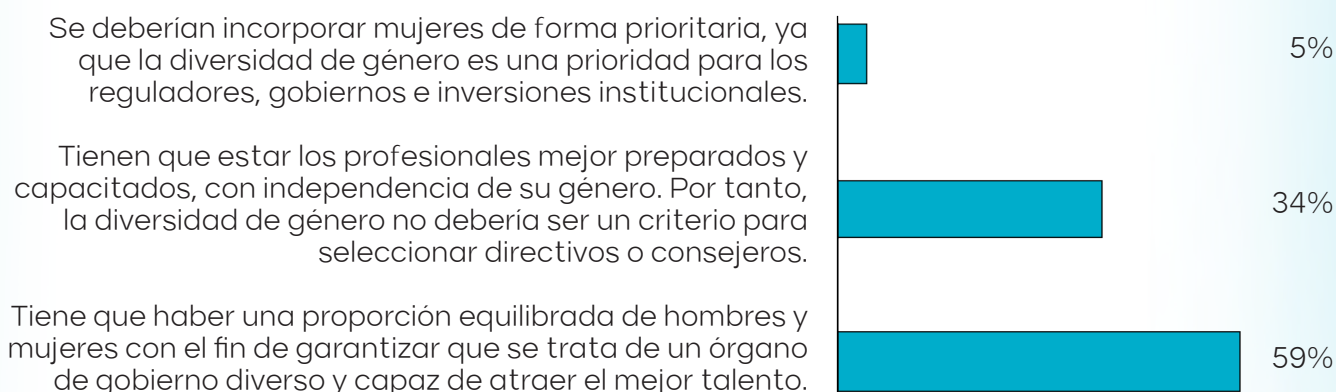


Gráfico 14. Opinión sobre la diversidad de género en la empresa.

Establecer planes de apoyo a mujeres y la concienciación por parte de la empresa y administración: las medidas más efectivas para reforzar la diversidad

Las medidas más efectivas que destacan los encuestados para reforzar la diversidad son: contar con planes de apoyo para mujeres y la concienciación por parte de la compañía, de líderes y de administradores de la necesidad de reforzar la diversidad de género.

En la otra cara de la moneda, como medidas menos efectivas están el contar con datos sobre diversidad por categorías y establecer la obligatoriedad de seleccionar candidatos equilibrados por género.

MEDIDAS ÚTILES PARA REFORZAR LA DIVERSIDAD DE GÉNERO			
Más efectivas	Establecer planes de apoyo a mujeres profesionales con potencial para garantizar el desarrollo de su carrera	27,59%	
	Lograr la concienciación por parte de líderes, administradores y organizaciones empresariales de la necesidad de reforzar la diversidad de género	24,14%	
Efectivas	Procesos de selección por parte de expertos independientes donde se haga una evaluación exhaustiva y sin sesgos de candidatos	17,24%	
	Establecer planes de igualdad, con objetivos concretos ligados a plazos temporales y seguimiento de la diversidad	13,79%	
Menos efectivas	Desarrollo de programas o iniciativas de formación para la gestión de equipos diversos o para impulsar la diversidad	8,62%	
	Seguir las recomendaciones de los reguladores y alcanzar el porcentaje "razonable" o "normal" del sector o tipo de compañía	3,45%	
	Reforzar el reporting externo con datos detallados de diversidad por categorías, salarios, carreras, etc.	1,72%	
	Establecer la obligación de seleccionar nuevos directivos/consejeros a partir de listas finales de candidatos equilibradas por género	1,72%	



"Damos pasos positivos en la **concienciación de la necesidad de reforzar la diversidad de género**, pero tengo la impresión de que **el ritmo de mejora es aún demasiado lento**. En cuanto al sector 'biotech', sí creo que **las cosas han cambiado positivamente en los últimos 15 años** y como ejemplo pondría el número de CEOs mujeres, que claramente se ha incrementado en porcentaje, sobre todo entre las generaciones más jóvenes"

"El punto clave para llegar a una plena participación no es tanto que haya un equilibrio de género en el equipo, que es algo que en general en el sector 'biotech' se da porque en los puestos base hay una amplia representación de la mujer, como **que haya paridad en los órganos de toma de decisiones**. En Celtarys intentamos que sea así, y de hecho **en el equipo directivo somos dos mujeres**"

SONIA MARTÍNEZ ARCA
CEO de Celtarys Research



"Hemos comprobado que **políticas de conciliación incentivan a las mujeres** a ser más productivas y sentirse más comprometidas con la empresa. Tratamos siempre de que las mujeres en nuestra empresa se sientan valoradas y las nuevas incorporaciones son siempre bienvenidas"

CAROLINA EGEA
General Manager de Agarose Bead Technologies



//

“La empresa desde su inicio ha apostado por la promoción interna de las personas en base a su capacitación, y en este último año, dos mujeres que se incorporaron al área administrativa han pasado a puestos de responsabilidad y gestión.”

“Muchas de las decisiones relevantes que se llevan a cabo en la empresa, son gestionadas y supervisadas por mujeres, tal es el caso de la incorporación de nuevos productos a nuevos mercados, desarrollo de nuevas soluciones para la agricultura, gestión y cumplimiento de la normativa, e incluso gestión de la comunicación con los interlocutores externos y filiales en otros países”

ELISA ROJAS
Directora técnica de Biorizon Biotech

Growing Microalgae
Cultivo de Microalgas



//

La mitad de las ‘biotech’ considera que las cuotas de género son útiles si son voluntarias

El gráfico 16 muestra los resultados de los encuestados sobre su opinión con respecto a establecer cuotas y a la necesidad de contar con una proporción equilibrada de género.

El 53% opina que no deberían ser obligatorias, pero sí podrían ser útiles en el caso de que sean voluntarias y adoptadas libremente por las compañías. Otro 24% considera que establecer cuotas obligatorias sería efectivo en determinadas circunstancias, pero no cree que debieran ser obligatorias. Un 21% opina que son injustas y que no deberían ser obligatorias y solamente un 2% opina que es necesario establecer cuotas obligatorias.

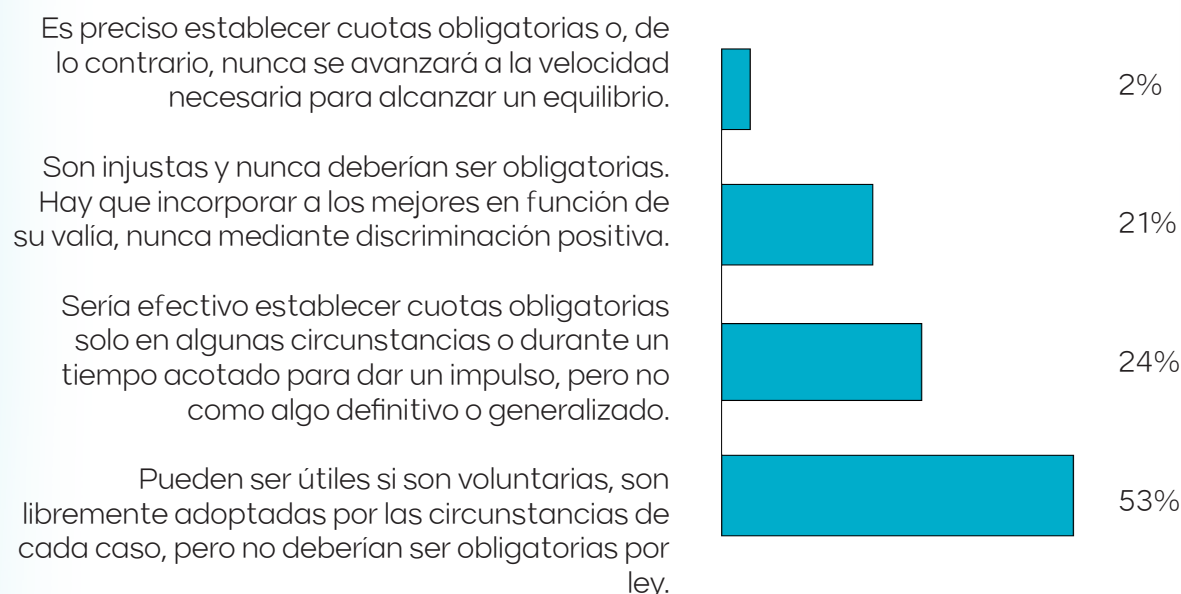


Gráfico 16. Opinión sobre proporción equilibrada y obligatoriedad de tener cuotas en las compañías.

//

"En nuestro código de conducta en la empresa a la hora de desarrollar los puestos, tenemos muy claro de que **no hay una exclusión por una cuestión de género, orientación sexual o creencia**"

"Apoyamos a la mujeres que más se lo merecen para que **avancen y participen en la toma de decisiones de la compañía**"

ANA CORRIONERO
CEO de Enzymlogic



//

//

"Es un aspecto fundamental para el éxito del sector, que necesita ser creativo a la hora de responder a sus retos. Y esto **solo se consigue con equipos diversos, que aporten visiones distintas de los problemas y sus posibles soluciones. Si no conseguimos incorporar a las mujeres de manera plena, especialmente en la toma de decisiones, no seremos competitivos como sector**"

SONIA MARTÍNEZ ARCA
CEO de Celtarys Research



//

El 72% afirma no tener dificultades para identificar talento en materia de diversidad

Además, como se puede ver en el gráfico 17, la amplia mayoría de las compañías encuestadas (un 72%), no ha encontrado dificultades a la hora de buscar mujeres para incorporarse en la compañía.

Hemos activado la búsqueda, pero al final no se materializa la incorporación por falta de atractivo del sector debido a su elevada exigencia, disponibilidad y dificultades de conciliación.

Es una prioridad y estamos trabajando a fondo en esta materia.

Hemos intentado incorporar mujeres, pero no siempre es fácil encontrar candidatas para nuestro sector con el perfil que estamos buscando, lo que alarga los procesos y dificulta cumplir con las recomendaciones sobre diversidad.

No hemos tenido ningún problema a la hora de buscar mujeres.

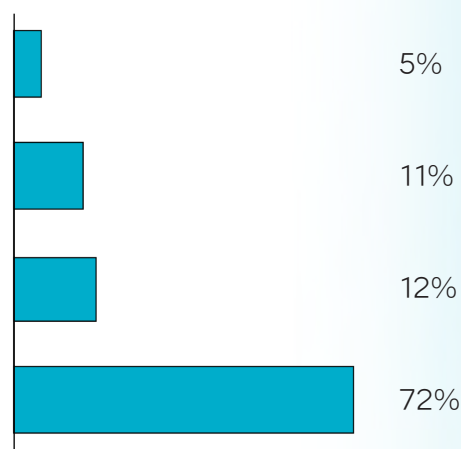


Gráfico 17. Proceso de búsqueda de mujeres. Experiencia de la organización en el proceso de búsqueda.

//

"El empresario y los accionistas **debemos tener la voluntad y la visión de seguir formando y apoyando a las mujeres** en las organizaciones."

CLARA CAMPÁS
Managing Partner de Asabys Partners



//

//

"El sector cada vez va a tener un mayor peso en la economía y la potenciación de este tipo de carreras **en las mujeres va a hacer que sean las abanderadas de un cambio importante en las empresas españolas.**"

ELISA ROJAS
Directora técnica de Biorizon Biotech



//

Metodología y muestra

AseBio elaboró una encuesta junto con sus grupos de trabajo de talento, emprendimiento y diversidad, y el grupo de trabajo de capital riesgo.

El cuestionario contaba con una primera parte en la que se realizaban preguntas para tipificar a las compañías en función de su área de dedicación dentro de la biotecnología y por tamaño de la misma. A continuación, se preguntaba a las compañías sobre el número de empleados por departamento y el número de mujeres en cada uno de esos departamentos. También se realizaba una pregunta sobre la titulación de las mujeres que trabajan en cada compañía.

A continuación, la encuesta se centró sobre el número de mujeres en puestos de liderazgo y personas a su cargo.

La segunda parte de la encuesta estaba dirigida a conocer cómo es de prioritaria la diversidad de género en la compañía, las medidas útiles para reforzar la diversidad, la opinión sobre las cuotas, así como el proceso de búsqueda de mujeres.

La encuesta se envió a 192 personas que forman parte de los departamentos de Recursos Humanos de las compañías asociadas a AseBio y se recogieron respuestas entre los días 19 de enero de 2023 hasta el 15 de febrero de 2023.

Finalmente, se obtuvieron respuestas de 63 compañías.

Tipología de empresas

El 41% de las compañías que contestaron la encuesta son de menos de 10 empleados y otro 20% tanto para el caso de compañías entre 11 y 20 empleados como para compañías entre 21 y 50 empleados. Únicamente el 6% son compañías de entre 51 y 250 empleados.

% de empresas por empleados

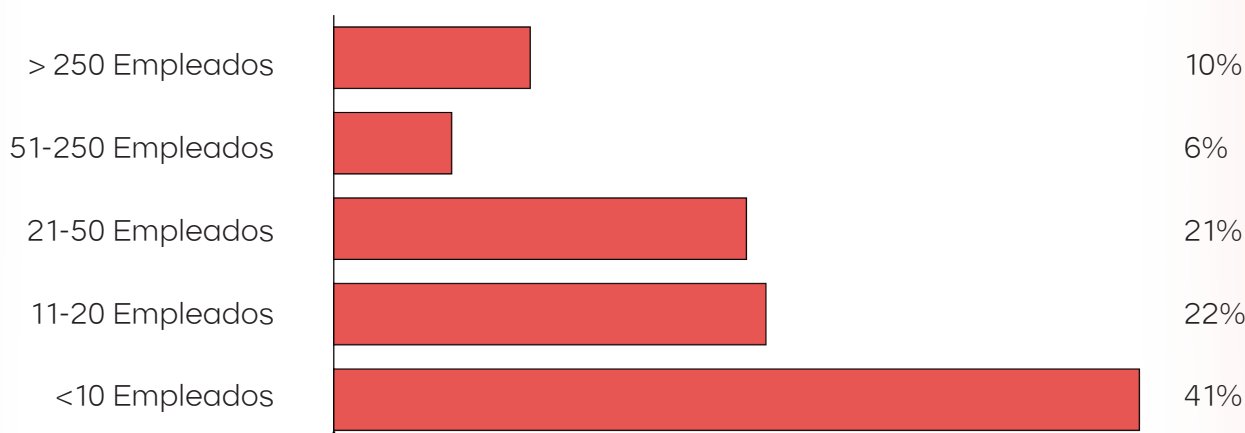


Gráfico 18. Porcentaje de empresas por número de empleados.

En cuanto a la tipología de empresas participantes en la encuesta, la gran mayoría (casi el 60%) son empresas 'biotech' del ámbito biosanitaria, un 11% trabajan en el área industrial o de la bioeconomía, otro 10% son empresas biofarmacéuticas y más de un 6% centran su actividad en el área agroalimentaria. En el estudio, además, también han participado gestoras de capital privado que invierten en la industria biotecnológica española.

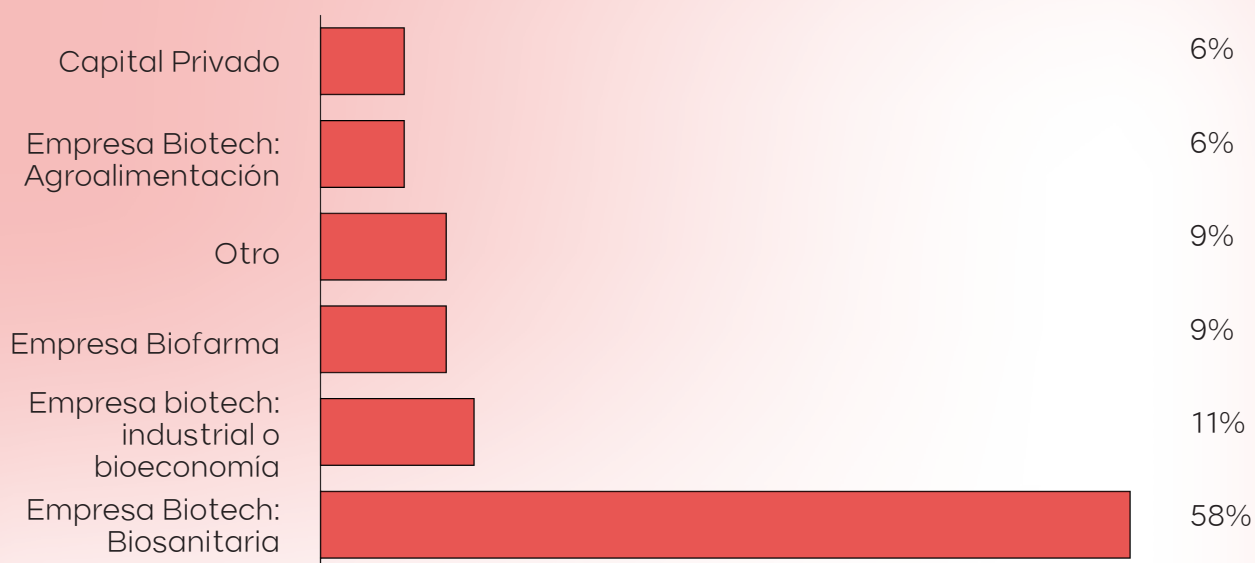
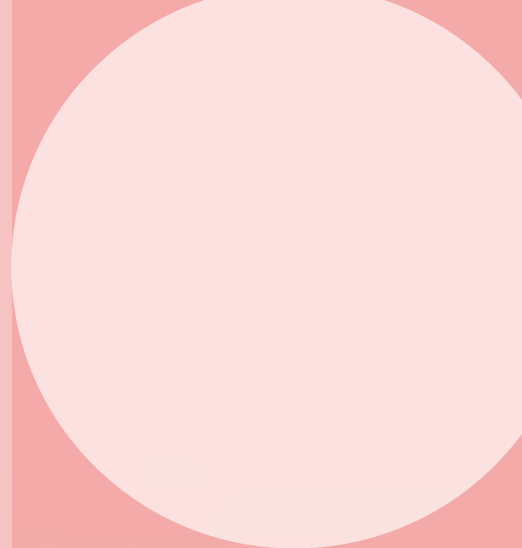


Gráfico 19. Porcentaje de empresas por tipología.



Diego de León, nº 49, 1º Izqda.
28006 Madrid. España.
Tels: +34 91 201 93 10 / 74
www.asebio.com



Plataforma de Mercados
Biotecnológicos
(Spanish Biotech Platform)

