



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.**

NUESTROS PILARES



Inspira Conectar Capacitar Transformar

¡ÚNETE A NOSOTROS!



Visita nuestra web y descubre
nuestras empresas colaboradoras

mujeresenfarma.com

Ivet Vall, directora de Desarrollo de Negocio e Innovación en los Laboratorios Gebro Pharma, se formó en Biología y Biotecnología en la Universitat Autònoma de Barcelona y estudió, además, administración de empresas por medio de un máster en el IESE Business School. Tras casi catorce años trabajando en la industria farmacéutica sus ideas, claras y empoderadoras, llaman a la visibilidad de referentes científicos femeninos, a eludir la autoexigencia excesiva y a pedir ayuda cuando se necesita. Ni mujeres ni hombres son super-humanos, pero juntos pueden hacer cambios significativos en el sector y en los modelos de negocio actuales.

“Trabajamos en un sector referente capaz de generar un impacto positivo y cualquier actividad que fomente la visibilidad es positiva y necesaria”

Ivet Vall,

directora de Desarrollo de Negocio e Innovación en los Laboratorios Gebro Pharma



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

La industria farmacéutica se enfrenta a diversos retos y desafíos, que incluyen el desarrollo de nuevos fármacos innovadores que cubran una necesidad del paciente, el cumplimiento de las regulaciones y la sostenibilidad del sistema.

Pero sin duda, el gran reto que tiene hoy la industria farmacéutica en Europa y especialmente en nuestro país, es mejorar el acceso a los medicamentos y garantizar que los pacientes puedan acceder a los nuevos tratamientos lo antes posible.

¿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 un sector que apuesta por profesionales altamente cualificados y que ofrece condiciones de trabajo estables y de calidad, lo que lo convierte en un sector atractivo para las nuevas generaciones. Al ser un sector intensivo en conocimiento y que tradicionalmente siempre ha priorizado mucho el talento y las personas, creo que, comparativamente con otros, presenta menos obstáculos para las carreras profesionales de las mujeres. Está más evolucionado. Dicho esto, aún nos queda recorrido. Especialmente en la paridad dentro de los comités de dirección u órganos de mayor responsabilidad. Pero también hay que seguir luchando por minimizar los obstáculos relacionados con los estilos de liderazgo, por ejemplo. En este sentido la perspectiva femenina, más orientada al consenso, la colaboración y la co-creación, promueve nuevas culturas organizativas que responden mejor a los desafíos del sector y los negocios.

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

Tanto las instituciones educativas como las empresas deberían trabajar por erradicar de raíz algunos sesgos del pasado que aún perduran. Por ejemplo, que los hombres se dediquen a las ingenierías y que las mujeres se dediquen a las humanidades. Desde pequeños

se nos inoculan determinados roles de género muy sutilmente. Y no solo en la educación. También en la cultura, en las películas, en las series o en la publicidad que consumimos. Y luego eso se traduce en realidades como estas: en el campo de la inteligencia artificial, sólo uno de cada cinco profesionales (22%) es una mujer; o las mujeres suelen recibir becas de investigación más modestas que sus colegas masculinos y, aunque representan el 33,3% de todos los investigadores, sólo el 12% de los miembros de las academias científicas nacionales son mujeres.

Una de las medidas que se podría promover sería revisar los referentes de Ciencia que tenemos en nuestro imaginario colectivo. Hemos de visibilizar también mujeres que sirvan de modelo y referente para las nuevas generaciones. Referentes mujeres que inspiren vocaciones en nuestra industria y en todas las industrias.

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?

Sí que es cierto que a veces nos podemos autolimitar. Pero también ahí ¿somos nosotras las únicas responsables de ello? Es decir, parece que sea responsabilidad nuestra porque nos ponemos límites, pero eso no es del todo cierto. Los límites también nos los “impone” un sistema que todavía juzga o penaliza a las mujeres que no cumplen el rol convencional que se espera de ellas. Ejemplo de ello son las mujeres que priorizan su carrera en lugar de los cuidados en el ámbito doméstico o las mujeres que quieren asumir más liderazgo y más responsabilidad con un estilo diferente, no agresivo o no competitivo. La autoconfianza, por supuesto, empieza por una misma, pero también ciertas reglas de juego han de cambiar. Sin ir más lejos, los dilemas entre carrera o crianza de hijos son menos comunes en los hombres. Ese es un privilegio, la otra cara del cual es para nosotras una limitación. Limitación en primera instancia mental, pero también, y consecuentemente, social y económica.

¿Qué características consideras que son necesarias para cubrir un puesto de liderazgo?
El respeto y la confianza son características imprescindibles para garantizar el éxito en

los equipos y en las organizaciones. Y, por supuesto, crear ambientes motivadores e inspiradores donde se alcancen los objetivos y las personas exploren al máximo su potencial.

Del mismo modo un buen líder ha de acompañar a las personas a lo largo de todo su crecimiento profesional y dotarles de herramientas personalizadas para que puedan hacerlo.

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

Una mujer puede aportar lo mismo que un hombre. No es un tema de biología, es un tema de atributos. En este sentido valoro estos atributos tradicionalmente desarrollados más por las mujeres como son: compromiso, capacidad de consenso, negociación, sensibilidad hacia las personas y las emociones, respeto, confianza, sentido de la responsabilidad, empatía y habilidades interpersonales.

Las mujeres suelen ser más conscientes de la necesidad de crear un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

¿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?

He tenido la fortuna de estar siempre rodeada de muchas mujeres excepcionales tanto en el ámbito profesional como el personal, mujeres que se dejan la piel a diario por sus empresas, sus equipos y por sus familias, capaces de superar cualquier reto que se propongan, aunque ello implique renuncias y sacrificios, mujeres que me inspiran y que, sin duda, han dejado su huella en mi persona.

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

No existe una receta o una fórmula mágica, pero considero que es clave rodearse de personas comprometidas con el proyecto, que te transmitan su pasión y te compartan su sabiduría de manera altruista.

Por mi experiencia, ser constante, ser una “hormiguita” en el trabajo, tener una actitud positiva ante los retos y adversidades e intentar anticiparse son lemas que me han acompañado y me siguen acompañando en mi crecimiento personal.

¿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?

En la sociedad donde vivimos se han creado unas dinámicas de responsabilidad y compromiso que buscan la excelencia en todos los ámbitos de la vida personal y profesional y no siempre es posible mantener ese nivel de excelencia en cada momento de nuestra vida. Queremos llegar a todo y en unas condiciones óptimas, pero no siempre es posible, y para ello es importante delegar y pedir ayuda cuando es necesario.

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

No sé si es un rasgo específicamente de mujeres, pero al menos la mayoría de las mujeres que conozco lo tienen, y es la autoexigencia, la necesidad de control y la productividad a máximo nivel.

A priori parece ser que el perfeccionismo tiene un impacto muy positivo en los resultados que te empuja a la mejora continua y a la superación. No obstante, creo que las mujeres y las personas que somos perfeccionistas, a veces deberíamos bajar un poco el listón y liberarnos, aunque sea durante unos instantes, de las obligaciones autoimpuestas a partir de un ideal de excelencia o perfección que a veces no es del todo correcto.

¿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?

Trabajamos en un sector referente capaz de generar un impacto positivo sobre las personas y la sociedad y cualquier actividad que fomenta dar visibilidad es positiva y necesaria.

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

Aunque es un sector donde la mujer cada vez ocupa más posiciones de responsabilidad, faltan más mujeres liderando compañías farmacéuticas.

Las mujeres en posiciones de liderazgo pueden ser modelos a seguir para otras mujeres, lo que puede ayudar a fomentar la diversidad e inclusión en la sociedad ●