



Pablo Sierra

Patient Value & Access Head de Takeda

“Vivimos un tiempo apasionante en el que todos los agentes de la industria tenemos que avanzar”

Licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Pablo Sierra es actualmente *Patient Value & Access Head* en Takeda. Con una sólida experiencia de más de 15 años en el sector farmacéutico y conocimientos en las áreas de Legal, *Compliance*, Privacidad, Ley de la Competencia y Regulación, hoy nos acerca a su visión acerca de la importancia de proyectos como Mujeres en Farma y su papel a la hora de promover un cambio cultural hacia la eliminación de barreras de género. Sierra, que cuenta con un MBA en el IE y un Máster en Contratación Pública y *Compliance* por Tesera de Hospitalidad y SEDISA, lo tiene claro: “Mis expectativas y mi compromiso son que cada persona pueda desarrollar todo su potencial sin tener que elegir entre la vida profesional y la personal en un entorno laboral flexible que abrace la diversidad de origen, orientación sexual, de género, de edad etc.... Y que cada voz sea escuchada y cada talento valorado”.

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

Desde mi punto de vista, el mayor reto de la industria farmacéutica es mantener un elevado nivel de innovación para cubrir necesidades médicas pendientes y hacerlo de manera sostenible para el sistema sanitario, y que así se beneficien el máximo número de pacientes. La Inteligencia Artificial será de gran ayuda para afrontar este reto, aunque todavía tenemos que encajarla en todos los niveles de nuestro sector. Vivimos un tiempo apasionante en el que todos los agentes de la industria tenemos que avanzar.

Los cambios regulatorios provenientes de Europa van a suponer también retos importantes que se irán trasladando poco a poco en nuestro día a día. Estoy seguro de que estos retos, con las correspondientes garantías éticas y de seguridad, representan oportunidades para el crecimiento y la mejora del sector.

¿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?

La industria farmacéutica mantiene un firme compromiso con el empleo estable, de calidad e igualitario. En relación con el liderazgo femenino, las mujeres representan el 53% del empleo en las compañías farmacéuticas y el 45% de los comités de dirección.

En este sentido, la plantilla de Takeda está formada en un 56% por mujeres. Detrás de este dato, se encuentra una clara apuesta por el talento femenino y por la igualdad de género. Así lo demuestra que en el *Iberia Leadership Team* existe una elevada presencia de mujeres, las tres unidades de negocio

están dirigidas por mujeres, la directora de nuestra planta de producción de terapia celular en Tres Cantos (Madrid) y nuestra directora médica también son mujeres. El 60% de las promociones y movimientos internos de la compañía han sido para impulsar la carrera de mujeres. Por otro lado, hemos conseguido reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en un 4% a lo largo del último año.

Estoy muy satisfecho de pertenecer a una compañía que busca proporcionar una experiencia excepcional para las personas mediante la creación de un entorno de trabajo seguro, inclusivo y diverso en el que todos los empleados puedan crecer, desarrollarse y expresar sus opiniones independientemente de su género, edad, origen u orientación sexual. Nuestra participación en 'Mujeres en Farma' es un reflejo de nuestro carácter innovador también en iniciativas que se preocupan por mejorar la sociedad mediante el diálogo, la escucha activa y el crecimiento profesional y personal.

El pilar de nuestra filosofía se basa en la confianza en el empleado y en proporcionarle la máxima flexibilidad para que puedan construir una vida en la no tengan que elegir entre el éxito personal o el profesional. Takeda ha sido reconocida como la mejor compañía farmacéutica para trabajar en España y la segunda mejor de todas las empresas en nuestro país, según el ranking '100 Mejores Empresas para trabajar en España' que publican anualmente *El Mundo* – Actualidad Económica y cuenta con otras calificaciones como 'Top Employer' por sexto año consecutivo y 'Top Diversity Company'.

Aún siendo la industria un referente en esta materia, todavía persisten barreras ampliamente discutidas, algunas externas como prejuicios o clichés y otras internas

como el techo de cristal. Ambas pueden limitar las oportunidades de crecimiento profesional, sobre todo cuando se trata de sesgos inconscientes. Es fundamental que seamos conscientes de que existen barreras y que hablemos de ellas. La educación es fundamental para seguir avanzando.

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

Existen muchas sinergias entre el sector educativo y las empresas que pueden impulsar las vocaciones femeninas en la industria farmacéutica. A través de una educación más inclusiva se puede fomentar el interés de las mujeres en ciencias y tecnología desde edades más tempranas. Tanto el sector educativo como las empresas pueden proporcionar referentes y mentores femeninos en roles de liderazgo en la industria, ofreciendo ejemplos, orientación y apoyo a las mujeres en su desarrollo profesional. Cada una de mis compañeras del Comité de Dirección de Takeda son un ejemplo para mí en este sentido. No hay un camino único, y ellas son un ejemplo. Han tenido carreras muy diferentes y todas han llegado a liderar áreas complejas en un sector sumamente competitivo.

El papel de las empresas pasa por contar con principios y políticas de Recursos Humanos basadas en la confianza en el empleado, que promuevan modelos de trabajo flexible para que las personas no tengan que elegir entre su vida profesional o personal, que promuevan la igualdad de oportunidades y estén abiertas a abrazar la diversidad, no solo atendiendo a cuestiones de género también de procedencia, edad o condición sexual.



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



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?

Es una aseveración que he escuchado muchas veces y no creo que se pueda generalizar y afirmar que todas las mujeres se autolimitan. Sin embargo, es cierto que algunas mujeres pueden enfrentar barreras internas y externas que pueden llevar a una autolimitación en ciertos aspectos de sus vidas, incluyendo su carrera profesional. Estas barreras pueden incluir la falta de confianza en sí mismas, la internalización de estereotipos de género, la presión social y las expectativas culturales.

Es importante tener en cuenta que estas barreras no son exclusivas de las mujeres y que también pueden afectar a otros colectivos por diferentes circunstancias como pueden ser: razones de edad, origen, orientación sexual, discapacidad, etc.... Cuando existe autolimitación, es importante la respuesta que damos a nivel social, institucional y empresarial para fomentar un entorno inclusivo y equitativo que promueva la confianza, el empoderamiento y el desarrollo de todo el potencial de todas las personas. Una organización empresarial debe crear la seguridad y el ambiente para abordar estos temas y fomentar el "speak up". Estoy muy contento de trabajar en una empresa que promueve esta cultura en nuestro día a día.

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

He tenido la suerte de trabajar mano a mano con líderes que me han inspirado y de los que he podido aprender. Los estilos de liderazgo que he visto han sido muy diferentes, pero creo que había características comunes como son: la capacidad de compartir de forma sencilla una visión y los objetivos claros. Para ello empleaban una escucha activa haciendo las preguntas adecuadas. Y por último, aceptaban el error como una vía más de aprendizaje. Estas cualidades les permitían motivar a su equipo, comprender a los demás, adaptarse a los cambios y encontrar soluciones efectivas. El líder debe estar al servicio de su organización y hacer crecer a su equipo. Para mí, el liderazgo es un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo.

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

No soy partidario de atribuir ciertas características de liderazgo a un hombre o a una mujer. Cada persona proyecta en su trabajo su personalidad, experiencia, conocimientos, etc.... La cuestión aquí es que nadie esté excluido de una posición de liderazgo por razones de género. Excluir a las mujeres de los puestos directivos es renunciar a la diversidad que podría aportar el 50% de la población.

¿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?

Sin duda, son muchas las mujeres que me han inspirado, y me siguen inspirando, en mi vida personal y profesional. Mencionar a unas significaría dejarme fuera a otras. Desde mi posición como responsable de un equipo, mantengo una actitud de escucha, una mentalidad abierta para aprender de todas aquellas personas que me rodean e intento desbloquear sesgos inconscientes, que no lo neguemos, todos tenemos.

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

Le daría los mismos consejos que a un hombre. Mis recomendaciones se basarían en alinear objetivos personales y profesionales, establecer metas claras y alcanzables, buscar oportunidades de aprendizaje y desarrollo, crear una red de contactos profesionales, cultivar las habilidades de comunicación y actualizarse. El crecimiento profesional es un proceso continuo en el que hay que mantener una mentalidad abierta y nunca dejar de aprender. La industria farmacéutica es un entorno diverso y dinámico que ofrece muchas oportunidades en distintas áreas de especialización y a nivel local e internacional.

¿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?

Es sumamente complicado y va por rachas. No diría que siempre lo logro, pero no por ello dejo de intentarlo. En todo caso, la industria farmacéutica es un entorno que

permite esa conciliación. Y soy afortunado, porque, además, Takeda es líder en este sentido con políticas de *well-being* claramente orientadas para que la conciliación sea una realidad.

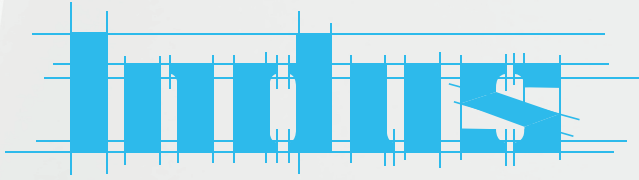
En muchas compañías de la industria farmacéutica se cuenta con una elevada implementación de modelos de trabajo flexible basados en la confianza en los empleados y se presta atención a su bienestar con una perspectiva holística atendiendo a su salud, oportunidades de desarrollo y promoviendo la diversidad. En mi opinión cada persona y cada familia tienen que encontrar lo que les funciona sobre una base de corresponsabilidad y atendiendo al desarrollo profesional de todos.

¿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?

Los proyectos como Mujeres en Farma son importantes porque promueven un cambio cultural hacia la eliminación de barreras de género, contribuyen a la creación de una industria más equitativa y diversa y fomentan el pensamiento creativo. La industria farmacéutica tiene un impacto significativo en la sociedad, ya que se encarga de desarrollar medicamentos y tratamientos que mejoran la calidad de vida de las personas. Al promover la diversidad y la equidad de género en esta industria, se asegura una mayor representatividad de la sociedad en nuestra actividad. Un enfoque diverso, incluyendo a las mujeres, enriquece el ambiente laboral con diferentes perspectivas y experiencias, lo que puede llevar a soluciones más efectivas y exitosas.

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

Ojalá llegue un día en que no sea necesario hablar de perspectiva de género o de cuotas y hablemos de talento. Mis expectativas y mi compromiso son que cada persona pueda desarrollar todo su potencial sin tener que elegir entre la vida profesional y la personal en un entorno laboral flexible que abrace la diversidad de origen, orientación sexual, de género, de edad etc.... Y que cada voz sea escuchada y cada talento valorado ●



INDUS INGENIERÍA Y ARQUITECTURA S.L.

SERVICIOS TÉCNICOS DE
INGENIERÍA
ARQUITECTURA
CONSULTORÍA
PARA LA INDUSTRIA
FARMACÉUTICA



Via Augusta 4
08006 Barcelona
T. +34 93 217 56 54

P.º de la Castellana 259C, P18
28046 Madrid
T. +34 91 889 37 45

www.indus-eng.com • indus@indus-eng.com