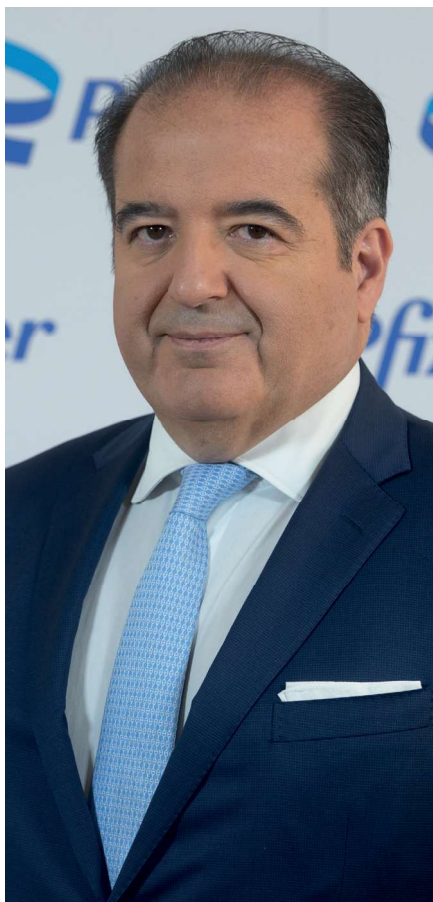




Sergio Rodríguez,
presidente y director general de Pfizer España

“La industria farmacéutica es un sector que está por delante en la apuesta por la paridad y por la igualdad de oportunidades”

De formación financiera y visión directiva, Sergio Rodríguez, presidente y director general de Pfizer España, no sólo lleva 12 años en una de las empresas farmacéuticas más importantes del sector asumiendo cargos de liderazgo, sino que también cuenta en su experiencia con la puesta en práctica de la corresponsabilidad familiar y del hogar. Marido, padre y apasionado de su trabajo, cree necesario hacer hincapié en valorar de igual manera la carrera profesional de un hombre como la de una mujer, así como en ser apoyo práctico e inquebrantable para que éstas alcancen siempre todos sus objetivos y metas.

¿Cómo está actualmente tu sector y, más concretamente, tu ámbito como director general de Pfizer?

La industria farmacéutica ha sido y es un actor esencial durante la pandemia y lo sigue siendo en la recuperación sanitaria, económica y social.

En los últimos años ha quedado patente el papel que han desempeñado las compañías farmacéuticas para progresar en el sector de la salud, para desarrollar soluciones eficaces para quienes las necesitan de manera rápida, eficaz y segura. La ciencia y la innovación han sido los pilares para salir de esta crisis sanitaria y van a seguir siendo fundamentales para construir un futuro más saludable para todos.

La industria farmacéutica es líder en I+D+i, aportando las compañías del sector casi un 19% del total de la inversión en I+D que hace toda la industria en España. El medicamento es el cuarto producto más exportado del país y somos un sector generador de empleo estable, cualificado e igualitario.

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

La pandemia ha desencadenado un nivel de colaboración público-privada como nunca antes hubiéramos imaginado, mostrándose como una herramienta clave para avanzar en el ámbito de la salud.

Por ello, es fundamental que todos los agentes del Sistema Nacional de Salud sigamos trabajando conjuntamente para llegar a acuerdos en procesos como la investigación, la innovación y el acceso a los tratamientos y a la tecnología. Todo ello con la finalidad de mejorar el sistema sanitario, para hacerlo más equitativo y sostenible, y contribuir a una mejor experiencia de pacientes y usuarios.

El sector necesita una estrategia farmacéutica a medio-largo plazo que parta de la premisa de la investigación biomédica, el medicamento y la industria biofarmacéutica como inversión, no como gasto; que implique mayor reconocimiento de la innovación y garantice el mejor acceso posible de los pacientes a los nuevos medicamentos,

y que entienda mejor la implicación que el medicamento innovador y la industria que lo produce tienen no sólo en el ámbito de la salud, sino en los de industria, economía, trabajo o hacienda.

Es necesario visibilizar el talento femenino en diferentes disciplinas, también en el de la ciencia y la innovación, donde, por cierto, el talento de las mujeres brilla especialmente

Entre ellos, podríamos destacar el de una mayor incorporación de mujeres a puestos directivos y/o consejos de administración, ¿no? ¿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? ¿Y qué medidas propondrías?

La incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad es un reto común a todos los sectores de actividad. Sin embargo, la industria farmacéutica es un sector que está por delante en la apuesta por la paridad y por la igualdad de oportunidades. Más del 53% de los profesionales del sector son mujeres y la cifra se incrementa al 67% en los departamentos de I+D. Actualmente, según

los resultados de la última encuesta sobre el Empleo en la Industria Farmacéutica Innovadora 2021, realizada por Farmaindustria, el 45% de los comités de dirección de las compañías farmacéuticas están formados por mujeres, por encima de la media de otros sectores de actividad. Son datos alentadores, aunque la búsqueda de la igualdad efectiva de género y oportunidades es una carrera de fondo y siempre hay margen de mejora.

En cuanto a las principales barreras de las mujeres en el desarrollo de su carrera, señalaría varias. En primer lugar, ellas son más exigentes consigo mismas, esperan cumplir con todos los requisitos de un puesto a la hora de acceder a él. Por otro lado, el cuidado de los hijos y la logística familiar sigue recayendo más en las mujeres; la falta de corresponsabilidad en el hogar a la hora de compatibilizar vida laboral y personal supone también un freno en sus carreras.

Para revertir estas barreras propondría una mayor involucración de los hombres en el cuidado familiar y del hogar, es decir, verdadera corresponsabilidad; más medidas de conciliación y flexibilidad laboral para todos, hombres y mujeres; mayor autoconfianza a la hora de aplicar a puestos de trabajo, y ampliar las redes de contactos profesionales y programas de *mentoring*.

¿De qué modo pueden el sector educativo (de la secundaria a la universidad) y las propias empresas fomentar las vocaciones femeninas en la industria farmacéutica? ¿Cómo se puede incentivar la autoconfianza en las mujeres?

Es muy importante que las niñas y jóvenes tengan referentes. Para ello, es necesario visibilizar el talento femenino en diferentes disciplinas, también en el de la ciencia y la innovación, donde, por cierto, el talento de las mujeres brilla especialmente. Inculcarles confianza y darles apoyo, tanto en el colegio como en casa, para que lleguen hasta dónde se propongan y luchen por ello. Hay que erradicar los prejuicios desde casa y fomentar la curiosidad y el talento que tiene cada uno, sin barreras preestablecidas. Es necesario seguir trabajando en los sesgos inconscientes o estereotipos que perviven en la sociedad, como, por ejemplo, que la ingeniería o las matemáticas son profesiones más de chicos y que la enfermería es más de chicas.

La industria farmacéutica es un sector apasionante porque se trabaja para mejorar la

calidad de vida de las personas y ofrece múltiples posibilidades de desarrollo. La ciencia y la innovación necesitan de todo el talento, masculino y femenino, para seguir desarrollando medicamentos y vacunas para toda la población.

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

Lo fundamental es tener el talento necesario para el puesto, independientemente del género. Es importante tener aptitudes para gestionar equipos, inteligencia emocional, adaptación al cambio, ser resiliente y flexible. También saber moverse en un entorno cambiante y en constante evolución.

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

Tener equipos diversos enriquece cualquier departamento u organización. Los equipos de trabajo diversos son más creativos e innovadores porque fomentan más el diálogo y la generación de ideas.

Hombres y mujeres tenemos distintos tipos de liderazgo y contar con ambos en comités de dirección es muy positivo para cualquier organización. La sociedad es diversa y esta diversidad se tiene que ver reflejada en todas las esferas sociales, también en las empresas. De esta forma, cumpliremos con las expectativas de nuestro entorno y de los grupos de interés.

¿Has tenido en tu vida alguna mujer que te haya inspirado? ¿Alguien del sector? ¿Alguna mentora o mentor? ¿Quién era, y de qué manera influyó en tu camino profesional?

A lo largo de mi carrera profesional he tenido la suerte de trabajar con profesionales excelentes, mujeres y hombres, de los que he aprendido y me han inspirado.

Centrándome en mi etapa más reciente, Beatriz Faro, actualmente presidenta regional para América del Norte de Inflamación e Inmunología en Pfizer, ha sido un referente en mi carrera por su cercanía, su capacidad de compaginar una intensa vida profesional con una dedicación admirable a su vida familiar y personal, y por su habilidad para sacar lo mejor de cada persona. Trabajar con alguien que te pone un listón tan alto, te hace crecer y es una fuente constante de inspiración en momentos complejos de la vida profesional

y también en momentos de celebración, tan importantes en la actividad profesional.

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

Fundamentalmente, que crea en ella misma y que luche por alcanzar los objetivos profesionales que se marque. Que nunca deje de formarse y aprender, puesto que la industria farmacéutica ofrece muchas posibilidades de desarrollo en diferentes puestos, locales y globales. Además, es positivo que, siempre que pueda, se apoye en mentores y que participe en redes de contacto profesionales. Es un sector que ofrece muchas oportunidades para todos, que las aprovechen.

Recuperando el tema de los retos de la industria farmacéutica. Las mujeres siguen siendo las mayores responsables de su hogar, a pesar de compartir cada vez más tareas con los hombres. En tu caso personal y teniendo en cuenta el cargo de responsabilidad que ostentas en tu empresa, ¿cómo logras la conciliación entre tu vida personal y profesional?

Tanto mi mujer como yo tenemos carreras profesionales, las dos igualmente importantes, y siempre ha sido así. Partiendo de esta premisa, la corresponsabilidad se convierte en algo imprescindible y también complejo de gestionar para los dos. Tenemos dos hijos, de 20 y 24 años, estudiantes los dos, y ahora es mucho más sencillo en términos de dependencia. No obstante, siempre nos hemos repartido las responsabilidades en casa, y tenemos un sistema de tareas delegadas, por ejemplo, en mi caso asumo la tarea de la cocina.

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

Las expectativas son que sigan llegando hasta dónde ellas quieran llegar. Que si una mujer quiere acceder a un puesto directivo pueda hacerlo en igualdad de condiciones y sin sesgos. Que se apueste por el talento y las capacidades, independientemente del género o la edad. El objetivo es que algún día podamos hablar exclusivamente de talento, sin necesidad de ponerle apellidos. Esta es nuestra filosofía en Pfizer, aunque me consta que es así en la mayor parte de las compañías farmacéuticas ●