



**Gemma Lahuerta**, Parenteral Development Director en Reig Jofre

“Aun siendo un sector en el que la mujer está muy presente, no se llega a la paridad en los consejos de administración o en las direcciones generales”

La igualdad está llegando pero, según subimos en el escalafón de las organizaciones empresariales, se ve más claramente que aún queda camino por recorrer. Y para solventar este desequilibrio, que hunde sus raíces en razones profundas de modelos de familias o de formas de entender el liderazgo, la solución pasa por la educación. Así lo defiende Gemma Lahuerta, Parenteral Development Director en Reig Jofre, con quien también hemos repasado el estado actual de un sector tan estratégico como el de la industria farmacéutica.

**¿Cómo está actualmente tu sector y, más concretamente, tu ámbito de trabajo como Parenteral Development Director en Reig Jofre?**

A raíz de la actual emergencia sanitaria, la industria farmacéutica está muy enfocada en SARS CoV-2. En el área de investigación estamos centrados en encontrar soluciones que abarcan desde la prevención, detección y/o tratamiento para SARS CoV-2, así como en continuar con los proyectos de desarrollo para el resto de patologías.

Y así es también en Reig Jofre. La compañía ha apostado fuertemente por el desarrollo, fabricación y comercialización de productos inyectables. Contamos con un equipo altamente cualificado, con

el conocimiento y experiencia que nos permite abordar proyectos en diferentes etapas del desarrollo, desde proyectos en etapas muy tempranas en el campo de antiinfecciosos como el de una nueva vacuna multivalente contra infecciones bacterianas graves, en colaboración con la biotecnológica Vaxdyn, a proyectos más avanzados para el desarrollo de biosimilares a través de la Join Venture Syna Therapeutics formada entre Reig Jofre y la empresa Leanbio, sin olvidar otros proyectos estratégicos en el campo de los genéricos.

Asimismo, ponemos al servicio de nuestros partners todo nuestro conocimiento y experiencia en la parte CMC (Chemistry,

manufacturing and controls) para el desarrollo y fabricación de sus nuevas terapias.

Por otro lado, fruto de la creación de la demanda durante los últimos años, la empresa ha invertido en la construcción de una nueva planta de productos inyectables que incorpora la tecnología de vanguardia en la fabricación aséptica de inyectables, con tecnología de aisladores, totalmente automatizada, sin intervención humana en ninguna parte del proceso aséptico y con el uso de tecnología de un solo uso (SUS, Single Use System del acrónimo en inglés). Esta nueva instalación nos permitirá un aumento de la capacidad productiva de inyectables biológicos, biotecnológicos y de síntesis química y garantizará un mayor aseguramiento de la esterilidad y calidad de los procesos. La planta estará operativa en Q2 2021.

**Es un momento complicado para hacer previsiones pero, ¿qué retos tiene por delante la industria farmacéutica?**

El reto de la industria farmacéutica, como actor destacado en el sector sanitario, es la innovación. Innovar para aportar soluciones a las nuevas patologías o necesidades no cubiertas, desde el papel tractor de la industria farmacéutica en la traslación de los descubrimientos en el campo de la ciencia al producto final. E innovar para estar preparados y con capacidad para la producción de medicamentos críticos en nuestro país de manera sostenible, pudiendo afrontar las necesidades derivadas de una emergencia sanitaria como la que estamos viviendo y seguir abasteciendo los medicamentos para el resto de patologías.

Ante la situación provocada por SARS CoV-2, la industria española ha reaccionado muy rápidamente. En Reig Jofre, como el resto de compañías, nos hemos enfrentado a retos nuevos, desde dificultades logísticas tales como el suministro de algunas de nuestras materias primas o materiales, a restricciones en la movilidad de nuestro personal o la necesidad de reorganización de nuestros procesos y producciones. A todos estos retos nos hemos tenido que adaptar en tiempo récord para garantizar la salud de todo el equipo de las plantas productivas que ha estado acudiendo a trabajar diariamente, asegurar el suministro de tanto de los medicamentos declarados esenciales para combatir la

pandemia como el resto de medicamentos necesarios para nuestros pacientes e integrar el teletrabajo de buena parte de nuestra plantilla.

Hemos trabajado estrechamente con la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS), ajustando nuestras planificaciones de producción para dar respuesta a las necesidades en nuestros hospitales puesto que suministramos 40 de los medicamentos clasificados como esenciales ante la actual pandemia siendo algunos de ellos esenciales en las UCIs.

La situación actual ha resaltado el potencial de nuestra industria farmacéutica y el valor de disponer de centros productivos en el propio territorio, así como el poder de la colaboración sin precedentes entre las autoridades sanitarias y la industria farmacéutica en una estrategia conjunta para proteger la salud de los ciudadanos.

Creo que es un reto de todo el sector salud, no solo de la industria farmacéutica, hacer un ejercicio de 'lessons learned' para seguir con el trabajo conjunto, desde establecer un marco regulatorio claro, estable y ágil por parte de la administración, hasta potenciar la colaboración entre centros de investigación y empresas.

### **¿Otro de los asuntos pendientes que tiene la industria farmacéutica es una mayor incorporación de mujeres a puestos directivos y/o consejos de administración?**

En la industria farmacéutica la presencia de la mujer supera el 50 % en algunos ámbitos. Esta tendencia se mantiene en direcciones de departamentos o áreas como calidad, desarrollo, producción, regulatorio o comercial para citar algunos ejemplos. En puestos más altos se aprecia la participación de la mujer en la toma de decisiones y, aun siendo un sector en el que la mujer está muy presente, no se llega a la paridad en los consejos de administración o en las direcciones generales. De todas formas, el progreso es evidente, el porcentaje de mujeres que participan en puestos de alta dirección ha aumentado en los últimos años, aunque queda camino por recorrer.

### **¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que, a tu juicio y según tu experiencia, deben afrontar las mujeres**

### **para el desarrollo su carrera en este sector? ¿Y qué medidas propondrías?**

Una de las dificultades más frecuentes de las mujeres en nuestro sector, como en otros sectores laborales, es el equilibrio entre la vida profesional, la responsabilidad del trabajo y la vida familiar. La conciliación de la vida personal y profesional es uno de los pilares en las políticas de Recursos Humanos de Reig Jofre y un elemento diferenciador con otras compañías que facilita no tan solo la atracción sino también la retención del talento dentro de la compañía.

Las mujeres no queremos ganar algo por el hecho de ser mujeres pero sí creo que se deben promover políticas que impulsen el desarrollo de las mujeres en todas las áreas. La igualdad y las políticas para conseguirla están en debate y estudio no solo en España, coincido en los estudios que reflejan que los estereotipos de género siguen muy arraigados en nuestra sociedad y consecuentemente en muchos casos, las mujeres no tienen la motivación o interés necesario para optar a determinados puestos, ya que ven en estos una mayor dedicación y por tanto menor tiempo para la familia. Si a esto le sumamos una cultura empresarial, que en muchos casos asocia el liderazgo a rasgos más masculinos, no se promueve la confianza en las mujeres ni las mujeres en sí mismas, y por tanto se dificulta que estas puedan ascender en la dirección.

Estoy totalmente de acuerdo en que la educación es un pilar fundamental, tanto en adultos como en niños. Si educamos a nuestros niños y niñas sobre una base de igualdad, sin estereotipos ni prejuicios, el día de mañana estos niños no contemplarán que exista tal desigualdad.

### **¿De qué modo pueden el sector educativo (de la secundaria a la universidad) y las propias empresas fomentar las vocaciones femeninas en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas?**

Según las estadísticas universitarias publicadas por el Ministerio de Educación relativas al curso 2018-2019, las mujeres representan el 55,2% del alumnado matriculado en estudios superiores. Pero las mujeres solo son el 12,9% de los matriculados en informática y el 28,5 % en ingenierías, construcción e industria.

Según cifras de Unesco, la tendencia internacional es que solo 3 de cada 10 personas en ciencia y tecnología son mujeres. En el caso de la ciencia la proporción es 2 de cada 10.

El fomento de la vocación debe iniciarse en etapas tempranas de la educación cuando todavía los estereotipos no están presentes en el imaginario de los niños y niñas.

Además, la mayoría de nuestros estudiantes a la hora de elegir el itinerario de bachillerato o incluso al elegir los estudios universitarios, no tienen claro todas las posibilidades de las ingenierías ni otras carreras del entorno STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Se debería aproximar estas disciplinas a los estudiantes de secundaria o incluso antes, impulsando por ejemplo proyectos de colaboración entre centros de educación secundaria y universidades para promover el contacto entre estudiantes de ESO/ Bachillerato y estudiantes en los últimos años de carreras STEM.

La toma de decisión de una carrera está ligada a como la persona se visualiza en el futuro dentro del ámbito laboral de dicha carrera. Disponer de referencias femeninas en el entorno STEM, visibilizando mujeres profesionales en ámbitos tecnológicos y científicos en la secundaria e incluso la primaria, puede fomentar el sentimiento de pertenencia de las mujeres en estas áreas.

Y en la universidad, fomentar programas de prácticas formativas en compañías líderes en ciencia, tecnológica, ingeniería y matemáticas.

En las empresas, promover el desarrollo de las mujeres e impulsar el acercamiento de nuestras mujeres formadas y en activo en el entorno STEM a nuestros estudiantes. En este sentido desde Reig Jofre se anima la participación de nuestras profesionales en programas tales como INSPIRA STEAM proyecto promovido por la Universidad de Deusto y en el que yo misma participo para el fomento de la vocación científico-tecnológica entre las niñas, basado en acciones de sensibilización y orientación, que impartimos mujeres profesionales del mundo de la investigación, la ciencia y la tecnología a niños y niñas de primaria y secundaria a través de sesiones de trabajo en horario lectivo ◀