



Katarina Haronikova,
Directora de BU Salud de la Mujer en Shionogi

“La visibilidad y el reconocimiento son cruciales para el avance profesional”

Crecer con un buen ejemplo profesional cerca puede suponer una gran inspiración, a la vez que un elemento enormemente motivador e influyente a la hora de emprender la vida laboral propia. Katarina Haronikova, Directora de BU Salud de la Mujer en Shionogi, lleva cerca de quince años desempeñando cargos de responsabilidad en la industria farmacéutica y recuerda todavía cómo las mujeres de su ambiente familiar fueron un claro referente para ella. Consciente de las asignaturas que el sector aún tiene pendientes, no duda, sin embargo, en ensalzar el papel de la mujer en los avances ya acometidos.

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

Cada vez existe mayor colaboración entre el sector educativo y las empresas, lo cual es esencial para crear un camino sólido para las mujeres en la industria farmacéutica, fomentando el desarrollo de talento femenino en este campo.

En el sector educativo hay que empezar desde la primaria fomentando el interés de las niñas en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Más adelante habría que desarrollar programas de educación y orientación que informen a las estudiantes sobre las oportunidades en la industria farmacéutica mostrándoles la posibilidad de desarrollar una carrera a un alto nivel, y facilitar la conexión de las estudiantes con mentoras y modelos a seguir en la industria para inspirar y guiar su desarrollo profesional.

Desde las empresas hay que seguir promocionando nuestro sector y desarrollando políticas para atraer el talento joven. En ese sentido, Shionogi tiene una buena trayectoria de apuesta por talento joven a través de nuestro programa de becas, ofreciendo trabajo de calidad con posibilidad de crecimiento y desarrollo de la carrera.

Nuestro lema “everybody counts” significa que a cada uno en la organización se le valora por su contribución personal. Nuestras diferencias nos hacen ser fuertes, innovadores y colaborativos para, en último término, tener éxito en nuestra misión de mejorar la vida de los pacientes y por tanto ofrecer valor a la sociedad.

También las plataformas como Mujeres en Farma juegan un papel importante, ya que están creando redes de contacto entre mujeres, a la vez que dándole visibilidad a aquellas mujeres que han desarrollado una carrera de éxito en compañías farmacéuticas y en la industria, como un sector referente de equidad e inclusión.

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?

En este aspecto hay una gran diferencia entre las generaciones más jóvenes y las que llevamos años trabajando y ¡que viva esa diferencia!

Históricamente, a las mujeres se nos hizo creer que había que elegir entre la carrera y la familia y así muchas limitaban su propio crecimiento. Eso, unido a la falta de autoconfianza en el entorno laboral hizo que muchas mujeres sintieran la necesidad de autoexigirse al límite para demostrar su valía día a día.

Las jóvenes profesionales ya no llevan estos lastres. Han vencido unos de los mayores obstáculos de autolimitación: la barrera mental. Son más conscientes de su valía y tienen menos miedo a arriesgarse. No se autolimitan, tienen más claras sus metas y las buscan proactivamente. En ese sentido hemos avanzado muchísimo.

Quedan asignaturas pendientes y una de ellas es tomar consciencia de nuestros logros y saber vendernos mejor, ya que la visibilidad y el reconocimiento son cruciales para el avance profesional. En este aspecto las empresas pueden ayudar poniendo en marcha programas de reconocimiento.

En Shionogi valoramos que nuestros empleados tengan conocimientos y experiencias únicas, tratamos de proporcionar un ambiente en el que se puedan romper las barreras y crear valor. Nuestro compromiso de diversidad, la igualdad y la inclusión (DEI statement) asumido a nivel europeo

en los países donde tenemos sede: Francia, España, Italia, Alemania, Reino Unido y Países Bajos y que se puede encontrar en nuestra web, es un compromiso de mejora continua en estas áreas. Permanentemente nos esforzamos por crear un lugar de trabajo donde cada persona se sienta valorada, respetada e incluida.

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

Llevo muchos años trabajando en diferentes sectores y he visto evolucionar los estilos de liderazgo de forma paulatina. Sin embargo, ahora estamos viviendo una “revolución” procedente de avances tecnológicos jamás vistos. La sociedad y el entorno se están transformando de forma acelerada y, en consecuencia, cambian también las formas de liderazgo. Creo que uno de los retos a los que se va a enfrentar la sociedad será la necesidad de credibilidad y confianza, y por eso considero que lo básico en un líder es saber generar confianza en sus colaboradores. Sobre esa confianza se van construyendo equipos cohesionados y comprometidos con los objetivos y metas a largo plazo.

Un líder debe ser capaz de motivar y empoderar a su equipo, inspirándolo a alcanzar su máximo potencial, y ser también un modelo a seguir de la cultura y los valores de la empresa.

Otros aspectos cruciales para el liderazgo efectivo son la empatía y la capacidad de comprender las necesidades y preocupaciones de los demás, además de la construcción de relaciones sólidas con los miembros del equipo. En este sentido el liderazgo femenino tiende a ser más colaborativo y orientado a relaciones.

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

La diversidad en un equipo directivo es, sin duda, beneficiosa, porque aporta una variedad de habilidades, experiencias y perspectivas que enriquece la toma de decisiones. No me gusta encasillar las formas de pensar y actuar por género, porque no creo que sea un tema biológico sino más bien educacional, pero, en general, las mujeres podemos ser altamente resistentes a la hora de gestionar desafíos y cambios. A la vez,

el multitasking (que se asocia más al sector femenino) ayuda a buscar soluciones más creativas. También la empatía y la capacidad de construir relaciones sólidas son características que las mujeres suelen poseer de forma natural. Estas habilidades pueden ser valiosas para el trabajo en equipo y la gestión de conflictos.

En Shionogi las mujeres hemos estado en paridad en el comité de dirección casi desde sus principios. Esto ocurrió de forma natural, ligado directamente a las competencias y valores de cada uno de los miembros sin haber tenido que hacer ajustes para cumplir con las cuotas de género.

¿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 suerte de tener muchas personas excepcionales a mi alrededor a lo largo de mi vida personal y profesional, pero las constantes han sido mi madre y su mejor amiga. Ambas eran de familia numerosa y las únicas de su familia que habían estudiado en la Universidad. Ambas ejercían la docencia en la Facultad de Farmacia y supieron abrirse el camino en un entorno entonces más masculino. Eran luchadoras, tenían el sentido del buen hacer y el de la superación, y me transmitieron el valor de la amistad y el compañerismo.

¿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?

Porque la industria farmacéutica tiene un fuerte impacto en la vida de las personas a la vez que un compromiso con la sociedad. Dar visibilidad a la industria y a las mujeres, y apoyar proyectos que buscan empoderar el talento femenino, tiene numerosos efectos positivos. Primero, hacia el exterior, porque en algunos aspectos podemos ser un modelo a seguir de otros sectores; por ejemplo, en la empleabilidad de las mujeres con empleos estables y de calidad. E internamente veo muy beneficioso la creación de una red de contactos de calidad donde encontrar modelos a seguir para las generaciones jóvenes y que fomente las oportunidades laborales ●