

ENNOMBREPROPIO

Carmen Baena Sánchez

Ingeniera. Top 100 Mujeres Líderes de España

«El sistema de cuotas no gusta a hombres ni a mujeres pero es necesario»

Esta ingeniera industrial sevillana, experta en innovación y gestión del valor, fue elegida en 2017 como una de las cien mujeres más influyentes de nuestro país

Est usted mentora en el programa «Stem Talent Girl» para el fomento del talento y las vocaciones científicas y tecnológicas de niñas y jóvenes. ¿Por qué las ciencias se le resisten a las mujeres?

—Cuando los niños son pequeños todos son científicos porque les gusta descubrir pero a medida que crecen eso va cambiando. Creo que a lo largo de la vida, las niñas reciben de la sociedad muchos mensajes que les hace pensar que las carreras de ciencias no son para ellas.

—¿Es una cuestión biológica?

—Para nada. De hecho, cuando las mujeres entran en las carreras de ciencias no hay diferencias académicas con los hombres.

—Entonces ¿por qué la Universidad de Oxford da más tiempo a las mujeres en los exámenes de Matemáticas para mejorar sus resultados?

—Eso es verdad? A mí, por ser mujer, nunca me dieron más tiempo en los exámenes de la Escuela Superior de Ingenieros de Sevilla. Muchas veces se habla de que las mujeres y los hombres se comportan y piensan diferentes, pero yo pienso que una mujer puede tener una mente muy masculina.

—¿Faltan referentes femeninos en la ciencia?

—Claro, eso influye, aunque está cambiando. Mi hija pequeña acaba de cumplir 8 años y le han regalado un libro fantástico sobre mujeres científicas. El hecho de que las chicas no se acerquen a las carreras de ciencias es un problema grande que se ha planteado incluso en la Comisión Europea, que ha comprobado que los datos recientes iban a peor, lo cual me sorprende. Habrá que averiguar por qué hay menos mujeres en las carreras de ciencias.

—¿Cómo explica que las mujeres tengan mejores expedientes académicos pero la mayoría de cargos directivos en las empresas los ocupan hombres?

—En general, los estereotipos funcio-

nan bastante y muchas veces en determinados procesos de selección quienes toman las decisiones son hombres y pueden tener ciertas tendencias a elegir hombres debido a que sigue habiendo sesgos inconscientes. Lo cierto es que cuando hay oposiciones y pruebas objetivas, ahí no hay diferencia entre hombres y mujeres. Yo tengo que dejar claro que he accedido a puestos de dirección desde muy joven y siempre han confiado en mí, no he sentido discriminación laboral por ser mujer ni he ganado menos que ellos. Recuerdo que fui directora de departamento con 28 años. No obstante, aunque yo lo haya vivido así, los datos dicen otras cosas.

—¿Está de acuerdo con el sistema de cuotas por Ley?

—Creo que el sistema de cuotas no le gusta a nadie, ni a las mujeres ni a los hombres. Ellos pueden pensar que les quitan oportunidades y para ellas puede ser un problema porque cuando acceden a puestos de responsabilidad alguien puede pensar que están ahí por el sistema de cuotas. Dejando claro que es un sistema que no me gusta, entien-

66

Oxford y Sevilla
«¿Que Oxford da más tiempo a las mujeres en exámenes de matemáticas? A mí eso no me pasó en Ingenieros»

Mujeres y ciencia
«Es un problema el hecho de que las chicas no se acerquen a las carreras de ciencias. Y los datos van a peor, según la Comisión Europea»

do que es necesario porque es la única manera que hay de que se vayan incorporando mujeres a determinados puestos.

—¿Hace falta celebrar el Día Internacional de la Mujer?

—Creo que sí, pero hay que ver cómo. A mí no me gusta hablar de igualdad de hombres y mujeres porque somos diferentes. A mí me gusta hablar de igualdad de oportunidades. La igualdad legal existe pero no la igualdad real. Sigo pensando que queda mucho por conseguir.

—¿Fue a la manifestación celebrada en Sevilla para pedir la igualdad de género?

—Sí porque creí que era necesario.

—Ha tenido tres hijos. La maternidad se esgrime como uno de los handicaps que tienen las mujeres para esa igualdad de oportunidades.

—Es obvio que la maternidad marca una diferencia entre hombres y mujeres por razones biológicas, pero la gran diferencia es que se pueda entender que una mujer a partir de tener hijos dedique menos tiempo a su trabajo. El problema no es tanto la maternidad como la corresponsabilidad que debería haber en las tareas domésticas para facilitar la conciliación familiar. Para todo el mundo es muy difícil progresar profesionalmente, por lo que no podemos caer en decir que los hombres lo tienen más fácil pero es verdad que el mundo laboral es complicado y si encima gran parte de tu energía la tienes que emplear en casa y los niños, al final eso resta fuerza.

—Estudió Organización Industrial en Ingeniería. ¿Por qué se especializó en innovación y gestión del valor en las empresas?

—Porque después de tanta máquina hidráulica, fluidos... alguien me habló de innovación, trabajo en equipo y creatividad... y aquello me encantó. Mi proyecto fin de carrera fue sobre la gestión del valor aplicado a temas medioam-

do que es necesario porque es la única manera que hay de que se vayan incorporando mujeres a determinados puestos.

—¿Hace falta celebrar el Día Internacional de la Mujer?

—Creo que sí, pero hay que ver cómo. A mí no me gusta hablar de igualdad de hombres y mujeres porque somos diferentes. A mí me gusta hablar de igualdad de oportunidades. La igualdad legal existe pero no la igualdad real. Sigo pensando que queda mucho por conseguir.

—¿Fue a la manifestación celebrada en Sevilla para pedir la igualdad de género?

—Sí porque creí que era necesario.

—Ha tenido tres hijos. La maternidad se esgrime como uno de los handicaps que tienen las mujeres para esa igualdad de oportunidades.

—Es obvio que la maternidad marca una diferencia entre hombres y mujeres por razones biológicas, pero la gran diferencia es que se pueda entender que una mujer a partir de tener hijos dedique menos tiempo a su trabajo. El problema no es tanto la maternidad como la corresponsabilidad que debería haber en las tareas domésticas para facilitar la conciliación familiar. Para todo el mundo es muy difícil progresar profesionalmente, por lo que no podemos caer en decir que los hombres lo tienen más fácil pero es verdad que el mundo laboral es complicado y si encima gran parte de tu energía la tienes que emplear en casa y los niños, al final eso resta fuerza.

—Estudió Organización Industrial en Ingeniería. ¿Por qué se especializó en innovación y gestión del valor en las empresas?

—Porque después de tanta máquina hidráulica, fluidos... alguien me habló de innovación, trabajo en equipo y creatividad... y aquello me encantó. Mi proyecto fin de carrera fue sobre la gestión del valor aplicado a temas medioam-

do que es necesario porque es la única manera que hay de que se vayan incorporando mujeres a determinados puestos.

—¿Hace falta celebrar el Día Internacional de la Mujer?

—Creo que sí, pero hay que ver cómo. A mí no me gusta hablar de igualdad de hombres y mujeres porque somos diferentes. A mí me gusta hablar de igualdad de oportunidades. La igualdad legal existe pero no la igualdad real. Sigo pensando que queda mucho por conseguir.

—¿Fue a la manifestación celebrada en Sevilla para pedir la igualdad de género?

—Sí porque creí que era necesario.

—Ha tenido tres hijos. La maternidad se esgrime como uno de los handicaps que tienen las mujeres para esa igualdad de oportunidades.

—Es obvio que la maternidad marca una diferencia entre hombres y mujeres por razones biológicas, pero la gran diferencia es que se pueda entender que una mujer a partir de tener hijos dedique menos tiempo a su trabajo. El problema no es tanto la maternidad como la corresponsabilidad que debería haber en las tareas domésticas para facilitar la conciliación familiar. Para todo el mundo es muy difícil progresar profesionalmente, por lo que no podemos caer en decir que los hombres lo tienen más fácil pero es verdad que el mundo laboral es complicado y si encima gran parte de tu energía la tienes que emplear en casa y los niños, al final eso resta fuerza.

—Estudió Organización Industrial en Ingeniería. ¿Por qué se especializó en innovación y gestión del valor en las empresas?

—Porque después de tanta máquina hidráulica, fluidos... alguien me habló de innovación, trabajo en equipo y creatividad... y aquello me encantó. Mi proyecto fin de carrera fue sobre la gestión del valor aplicado a temas medioam-

do que es necesario porque es la única manera que hay de que se vayan incorporando mujeres a determinados puestos.

—¿Hace falta celebrar el Día Internacional de la Mujer?

—Creo que sí, pero hay que ver cómo. A mí no me gusta hablar de igualdad de hombres y mujeres porque somos diferentes. A mí me gusta hablar de igualdad de oportunidades. La igualdad legal existe pero no la igualdad real. Sigo pensando que queda mucho por conseguir.

—¿Fue a la manifestación celebrada en Sevilla para pedir la igualdad de género?

—Sí porque creí que era necesario.

—Ha tenido tres hijos. La maternidad se esgrime como uno de los handicaps que tienen las mujeres para esa igualdad de oportunidades.

—Es obvio que la maternidad marca una diferencia entre hombres y mujeres por razones biológicas, pero la gran diferencia es que se pueda entender que una mujer a partir de tener hijos dedique menos tiempo a su trabajo. El problema no es tanto la maternidad como la corresponsabilidad que debería haber en las tareas domésticas para facilitar la conciliación familiar. Para todo el mundo es muy difícil progresar profesionalmente, por lo que no podemos caer en decir que los hombres lo tienen más fácil pero es verdad que el mundo laboral es complicado y si encima gran parte de tu energía la tienes que emplear en casa y los niños, al final eso resta fuerza.

—Estudió Organización Industrial en Ingeniería. ¿Por qué se especializó en innovación y gestión del valor en las empresas?

—Porque después de tanta máquina hidráulica, fluidos... alguien me habló de innovación, trabajo en equipo y creatividad... y aquello me encantó. Mi proyecto fin de carrera fue sobre la gestión del valor aplicado a temas medioam-



La «chica» que aceptó el reto de ser ingeniera en un mundo de hombres

Cuando Carmen Baena Sánchez (Sevilla, 1971) se debatía entre estudiar Económicas o Ingeniería Industrial alguien le dijo que esta última carrera era muy difícil. Aquello fue suficiente para que aquella joven, que destacaba en ciencias en el IES Ramón Carande, decidiera asumir el reto y estudiar en la Escuela Superior de Ingenieros de Sevilla. «Menos mal que me gustó porque fue duro», admite Carmen, que hoy es una de las diez únicas profesionales de España que cuentan con la certificación de mayor nivel dentro del sistema europeo en gestión del valor (TVM, Trainer in Value Management). Cuando estaba en la Universidad, las chicas que estudiaban Ingeniería Industrial apenas llegaban al 5% «pero -dice- nunca nos sentimos bichos raros ni se nos miró con lupa. Lo bueno de la Universidad es que te miden por unos resultados totalmente objetivos». Exdirectora de Innovación en el Instituto Andaluz de Tecnología y presidenta de la Asociación Europea de Gestión del Valor entre 2012 y 2017, ahora es consultora independiente en empresas como Clever Global, cotizada en el Mercado Alternativo Bursátil (MAB). En 2017 fue incluida en el ranking Top 100 Mujeres Líderes de España, con la categoría de «pensadora y experta».

bientales, por lo que fue muy novedoso hace veinte años. El tema de la innovación me enganchó y hasta ahora.

—¿Qué significa innovar?

—Hay muchas definiciones, pero la que más me gusta es la de fundación para la innovación Cotec, que dice que la innovación es cualquier cambio, no solo tecnológico, basado en conocimiento, no solo científico, que genera valor, no sólo económico. ¿Para qué? Para ser más competitivo porque una organización innovadora se adapta al cambio y sobrevive. Durante mucho tiempo la innovación fue lo que marcaba la diferencia entre unas empresas y otras pero hoy en día las empresas que no innoven tendrán pocas posibilidades de sobrevivir.

—Hay empresas que para innovar sólo piensan en personas de menos de 40 años ¿La capacidad de innovación se pierde con la edad?

—Bueno, yo he visto a personas de 30

POR MARÍA
JESÚS PEREIRA

años que son viejos mentales y a personas de 80 que tienen una mentalidad joven. Al final, la innovación y la capacidad de adaptación es una cuestión de actitud. Lo que sí es cierto es que con la edad las personas tienen tendencia a acomodarse, empiezan a tener más cargas y más miedo porque saben lo que puede pasar si las cosas van mal.

—¿Innovar en una empresa es caro?

—No tiene por qué, aunque es verdad que para innovar hay que invertir. Cuando hablamos de innovación la tendencia natural es pensar en innovación tecnológica, pero hay una innovación de procesos, en la forma de producción, de vender... que no tiene por qué ser caro. Hay que considerar la innovación como una inversión y no como un gasto.

—En Andalucía hay 537.253 empresas y el 99,9% son pymes, con plantillas de 0 a 9 trabajadores, cuyo objetivo primero es sobrevivir tras el tsunami de la crisis.

—Si están preocupadas en sobrevivir deberían estar preocupadas también en innovar y adaptarse a los cambios del entorno, a los cambios de las necesidades de sus clientes... Las pymes que no innovan están abocadas a desaparecer. La innovación no es una cuestión del tamaño de la empresa, sino de cultura. Para innovar son claves las personas y la tecnología. Yo conozco empresas muy pequeñas y muy innovadoras. Las pymes tienen ventajas frente a las grandes empresas a la hora de innovar porque éstas tienen grandes recursos pero las pequeñas son más ágiles.

—¿En cuánto se redujo la inversión en innovación en España?

—Mientras que el resto de la UE invierte hoy un 25% más en I+D que antes del inicio de la crisis, nuestra economía invierte un 10% menos. En España la inversión pública en I+D sobre el PIB ha sido en 2016 del 1,9%, siendo la media de la UE del 2,7%.

—¿La Administración pública se cree la importancia que tiene la innovación en el crecimiento de un país?

—Se lo cree pero no lo suficiente.

—La Junta no ha convocado ayudas desde 2013 hasta 2017 para incentivar la innovación en la empresa.

—Entiendo que cuando los recursos son escasos hay que priorizar, pero desde mi punto de vista la inversión en innovación es esencial para el futuro de un país. Al menos se han coordinado los planes estratégicos a nivel nacional, regional y europeo, algo que no ha ocurrido siempre.

—Ha sido presidenta de la Asociación Europea de Gestión del Valor ¿Qué cosas no ha puesto aún en valor Sevilla?

—Pues la capacidad de innovación de sus empresas y profesionales. Sevilla tiene una buena imagen en determinados ámbitos, pero podría tenerla mejor en temas relacionados con la tecnología.