



EQUIDAD DE GÉNERO, MUJERES, MÁS PROTAGONISTAS QUE NUNCA.

EL EMPODERAMIENTO FEMENINO EN LA INDUSTRIA ENERGÉTICA COLOMBIANA.

- Promover la equidad de género en la industria contribuye al compromiso de crear valor compartido y valores sociales, produciendo capacidades competitivas y; una visión de liderazgo en el país y la industria.
- Uno de los retos para todo gobierno corporativo es el de poder reducir la inequidad de género, tal y como se proyecta en el Plan de Desarrollo de nuestra nación y ello conlleva a generar planes y políticas de acciones para grupos estigmatizados y en este caso vulnerables.
- El gobierno apunta a revertir la situación de inequidad laboral en el país, entre sus múltiples preocupaciones está la reducción de las brechas de la población femenina en materia de educación, cultura, salud sexual y reproductiva, participación en el poder, ingresos y violencia, entre otras.
- Hoy en día es una realidad ver a las mujeres desempeñándose en cargos de alta gerencia, profesionales y técnicos, trabajos físicos y otros a los que antes no tenían acceso.

Entrevista por: Helmut Troncoso

Las mujeres han demostrado ser un recurso valioso no solo para el sector de hidrocarburos, sino en todas las profesiones y competencias. Su desempeño laboral se ha caracterizado por su sentido de la responsabilidad y confiabilidad, que se han ganado al demostrar un alto desempeño y gran capacidad de desarrollo de proyectos.

El sector de hidrocarburos tradicionalmente fue considerado como un entorno de hombres, dado que la producción de petróleo suele estar en regiones apartadas e inhóspitas que dificultan la interacción familiar. Sin embargo, a pesar de la rivalidad con los hombres, acostumbrados a ser los únicos protagonistas en esta labor, las mujeres han ganado espacios de gran importancia en el sector.

El trabajo y liderazgo de las mujeres está llamado a ser protagonista en la nueva Colombia del posconflicto, una nación comprometida con la educación, la justicia y un desarrollo más equitativo.

Paz Laboral habló con diferentes mujeres líderes sobre su vida, sus experiencias laborales y la equidad de género.

Rose Marie Saab

Presidente de la Junta Directiva y Líneas de Negocio Independence

En 1980, Miguel Saab, crea Independence para dedicarse a la perforación de pozos de agua. Dos años más tarde, en 1982, aprovecha el conocimiento adquirido para

incursionar en el sector de hidrocarburos. Hoy, su hija, Rose Marie, encabeza la compañía, logrando mantenerla a flote durante épocas difíciles y llevándola a ser una de las más importantes en el sector de hidrocarburos.

¿Cómo fueron sus inicios en el sector?

Mi inicio en el sector comenzó cuando decidí hacer las prácticas profesionales justamente en Independence, allí hice carrera hasta que en el año 1995 asumí la Presidencia. Desde que tengo este rol he trabajado de la mano de un equipo humano increíble, que hoy suma más de 1.500 trabajadores, con los cuales hemos construido un legado del más alto nivel en el sector de servicios petroleros en Colombia.

¿Qué obstáculos ha encontrado en ese proceso?

Esta es una industria que se encuentra llena de desafíos y oportunidades. 2018 fue un año muy especial, porque logramos equilibrar la empresa y superar la crisis. Hoy Independence es una compañía fortalecida, que conserva su liderazgo, y que participa en el 52% del mercado de producción petrolera en Colombia, generando valor compartido en los territorios donde desarrollamos nuestra actividad.

¿De qué forma ha logrado superar esos obstáculos?

Trabajando muy duro, con pasión, honestidad, disciplina, ganas y siendo muy positivos. Además de siempre estar acompañada del mejor equipo humano. Con nuestros valores como faros, un direccionamiento estratégico claro y un equipo de gente, que son sobretodo buenos seres humanos, pero también con las mejores competencias y capacidades. Estas son sin duda la clave de nuestro éxito.

Para mí es un orgullo, un desafío y una enorme responsabilidad, trabajar todos los días por fortalecer esta gran organización que aporta al desarrollo económico del país, genera empleo y que hace parte fundamental de proyectos nacionales que benefician no solo en aspectos económicos, sino el desarrollo social de las regiones.

¿Cómo ve el panorama actual de la industria en Colombia?

Creo que la industria se encuentra en un punto clave en la historia de Colombia, vemos que es el momento para que el país fortalezca un sector que impacta de manera directa a la economía y que, si bien acaba de salir de una crisis, las empresas nacionales demostramos ser fuertes y respondimos con altura. Considero que vienen buenos

tiempos, hay muchísimo trabajo y la industria se está consolidando.

Como industria tenemos una gran responsabilidad de continuar apalancando el desarrollo de nuestro país, y para ello es fundamental trabajar en equipo: Gobierno, industria y comunidades.

¿Cuáles son las expectativas que pueden tener las mujeres en la industria?

Las mujeres en esta industria, y en cualquiera, podemos tener todas las expectativas. Somos analíticas, intuitivas, manejamos los problemas desde otro enfoque, que viabiliza la resolución de los problemas de una manera distinta. Yo considero que somos facilitadoras en la resolución de conflictos.

También creo que jugamos un papel importante, nos desempeñamos en cualquier cargo de la operación, directivo o gerencial; tenemos la fuerza para afrontar grandes retos y el criterio para decidir con seguridad. Estos aspectos resaltan el papel de la mujer dentro de la industria petrolera en Colombia. Aportamos nuestra valentía a la hora de tomar decisiones y transformamos escenarios de crisis en grandes oportunidades de diálogo y armonía.

¿Cómo ve la participación de la mujer en la industria hoy en Colombia?

Veo que cada vez somos más, y eso me emociona. Las mujeres tenemos una conciencia especial, una conciencia que refleja la integralidad de la mujer, buscamos crear vínculos que hacen que nuestro trabajo sea genuino.

Liderar una compañía en un sector con predominancia masculina, ha sido para mí un privilegio. El papel de las mujeres hoy, no solo en este sector sino en todos, marca una diferencia en cuanto a la forma de relacionarnos, romper estándares y brechas que tradicionalmente han marcado el mercado laboral. El liderazgo femenino lo valoramos y aprovechamos en Independence, ya que muchos de nuestros cargos son liderados por mujeres maravillosas.



Jessica Ramos

Senadora por el Estado de Nueva York

La Senadora Jessica Ramos, de origen colombiano, trabajó para el sindicato de trabajadores sociales y después para el sindicato de los limpiadores de oficina en Nueva York, la organización con más miembros de descendencia colombiana y que cuenta con aproximadamente 160.000 miembros en la costa este. La experiencia de haber trabajado con esos sindicatos fue una formación política muy importante para ella.

¿Cómo fueron sus inicios en la política?

Mis papás siempre fueron activistas políticos dentro del partido liberal colombiano, eso me lo transmitieron durante mi crianza, mi papá fue un admirador profundo de Jorge Eliécer Gaitán y aún en Estados Unidos, donde vivió por más de 40 años, desarrolló este activismo, él fue miembro de la "funda pugal", uno de los cuerpos locales, (juntas de acción comunal) más grandes en Nueva York. Así fue como siguiendo sus enseñanzas y casi sin darme cuenta me encontré también en el activismo, trabajé durante 10 años en el movimiento sindical de Nueva York y posteriormente en el gobierno municipal. Estando allí nuestro senador estatal decidió apartarse de la Conferencia Demócrata y apoyar a los Republicanos, y por lo tanto se requería un líder que adelantará una agenda que reflejara las necesidades de las familias trabajadoras de Nueva York.

¿Qué obstáculos ha encontrado en este proceso?

En materia técnica y profesional lo más difícil fue recaudar los fondos necesarios para la campaña. Nosotros siendo un movimiento de base, no recibimos dinero alguno de grandes corporaciones, sino que las personas de forma individual y de sus propios recursos decidieron apoyarnos. Es así como nuestros fondos provienen directamente de las personas que residen en el municipio que represento.

Y en materia personal tanto en época de campaña, como durante el ejercicio de mis funciones, lo más difícil es la imposibilidad de dedicar una gran cantidad de tiempo a mis niños. Sin embargo, asumo ese sacrificio con la motivación de poder trabajar para ellos mismos, de poderles brindar un mejor estado para vivir, una mejor comunidad, y que tengan las mejores oportunidades disponibles.

Foto: Cortesía

¿Alguna vez imaginó ocupar un cargo tan importante en Estados Unidos y a qué debe su éxito?

Nunca. Aunque siempre me interesó la política y sobretodo el gobierno, es decir me preocupaba entender cómo funciona el gobierno, cómo condiciona, cómo se puede mejorar, cómo me podía asegurar de que las leyes fueran de beneficio para los ciudadanos, la demografía de lo pendiente, porque todavía tenemos mucho por hacer, por ejemplo en cuestión de equidad de género. Así es que nunca pensé ocupar un cargo político, pero a veces la vocación lo llama a uno ¿No?

Por eso desde este rincón del planeta donde nací y me crié, en la colonia de colombianos más grande en el exterior, y por ese cariño que le tengo a mi comunidad fue que me motivé a asumir este reto. Mi comunidad es lo que me motiva a trabajar, poder ver que todos mis vecinos vivan vidas dignas; por eso decidí asumir ese reto y hacer lo posible por mejorar las cosas. Afortunadamente la comunidad, mis vecinos, también creyeron en mí. Espero poder lograr muchas cosas buenas para ellos.

¿Cómo ve hoy la participación de la mujer en los altos cargos públicos y privados en Estados Unidos?

En el senado estatal hay 63 legisladores en total, de los cuales en la pasada legislatura eran 14 mujeres, y aunque con la nueva elección el número sube a 20, sigue siendo menos de un tercio, así que queda mucho por hacer. En Estados Unidos dicen que a una mujer hay que pedirle que se lance a un cargo público siete veces antes de que acepte. Y yo sé que hay miles de excusas: la familia, el trabajo, el tiempo, lo difícil que es recabar los fondos para la campaña, en fin, pero también debemos comprender como sociedad que el enfoque femenino para la comprensión de las dinámicas familiares es muy importante, y que nadie puede comprender mejor lo que se siente tener desigualdad de pago por un mismo trabajo desempeñado o las desigualdad en derechos laborales, como lo hacemos nosotras las mujeres. Por eso necesitamos que más mujeres, no solamente se interesen en la política y sean activistas, pero que tomen ese riesgo, se capaciten y entiendan que pueden jugar un papel muy importante desde el gobierno. Y solo así podremos asegurarnos de que el gobierno pueda avanzar en los intereses de sus residentes, de sus constituyentes, pero también de avanzar en temas de género, que llevamos tanto tiempo ignorando.

Mónica Cortés Yepes Directora Equilatera

Experta en materia de género, derechos y mercado laboral para la metodología SCORE de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Experta en la Gestión de un Hábitat de Igualdad de Género en Organizaciones y Empresas. Consultora internacional para el Gobierno de El Salvador asesorando en el diseño de herramientas para el programa de Certificación de Igualdad Laboral.

¿Cuáles son los retos del panorama laboral para la mujer en Colombia?

Colombia tiene importantes avances en la construcción de igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres. No obstante, aún persisten brechas muy importantes. En el mercado laboral, por ejemplo, el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres. Para el 2018 el Dane evidencia que el desempleo en mujeres representa el 12,8%, frente al 8,8% para hombres.

Según un estudio de 2013, del Latin Business Chronicle, de las 500 empresas más importantes de América Latina, solo 9 son dirigidas por mujeres. Este dato es corroborado por el Ranking del Financial Times 500, aunque el Fortune 500 en su clasificación, muestra que 12 empresas son encabezadas por mujeres. En cualquier caso, esto evidencia que aún existe un amplio reto para superar las barreras invisibles de las mujeres, para lograr cargos directivos.

En cuanto a las brechas salariales, en Colombia y América Latina el Banco Mundial y BID han encontrado que en promedio fluctúan entre el 20% al 30% en cargos similares, pero aún más cuando las mujeres reportan en entrevistas de trabajo tener niños a cargo entre los 0 a los 10 años o se evidencia que se encuentran en edad fértil, esto disminuye sus posibilidades de obtener los cargos, castigando duramente la maternidad.

Más evidencia, la encuesta de uso del tiempo libre del DANE, muestra un panorama preocupante en cuanto a carga doméstica y de cuidado de las personas vulnerables de las familias, la cual sigue sin ser renegociada entre hombres y mujeres. Como resultado tenemos mujeres altamente recargadas de responsabilidades no remuneradas. En total, sumando sus actividades remuneradas y responsabilidades en el hogar, no remuneradas, se observa que, en un día promedio, las mujeres dedican 7 horas y 23 minutos al trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican solo 3 horas y 10 minutos. Además, 89,4% de las mujeres tienen responsabilidades no remuneradas, comparadas con 63,1% en hombres. Este desbalance de responsabilidades del trabajo do-

méstico y de cuidado de otros, genera asimetrías en el mercado laboral entre mujeres y hombres, que limitan las posibilidades de ellas para acceder a trabajo digno y decente, ascensos, permanencia en el mercado laboral, entre otras muchas repercusiones.

¿Qué proyectos políticos están orientados al logro de condiciones de igualdad y equidad entre hombres y mujeres? Y ¿cómo fomentar que más empresas gestionen igualdad de género?

Por ejemplo, en España hay normatividad obligante para que las empresas cuenten con planes de acción en igualdad de género en los entornos organizacionales. Otros países tienen normativas referentes a acciones tributarias para los que incluyan mujeres mayores de cuarenta años en sus plantillas.

En Colombia sigue siendo un gran reto para el Estado colombiano, gestionar la igualdad de género, porque ésta es una acción voluntaria que emprenden las empresas, gremios u organizaciones de la economía social y solidaria, que han entrado en esta dinámica de innovar activamente, construyendo igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Muchas mujeres han logrado desagregar cargos históricamente ocupados por hombres, es el caso de las conductoras de mixer de Argos, el semillero de maestras de obra de Prabyc o la Universidad Cooperativa de Colombia, que ha realizado un gran cambio organizacional desde un enfoque de género irrigando estos aprendizajes a todo el estudiantado. Son empresas pioneras en el país que han comprendido los nuevos retos del mercado y han buscado maneras de aprovechar todo el talento humano de un país.

¿Es necesario gestionar la equidad de género para ser realmente innovador como empresa?

Creemos que para pensar fuera de la caja es necesario ponerse las gafas de género, porque con ello podemos trabajar por un mercado laboral libre de sesgos inconscientes y prejuicios implícitos y enfocado a lograr la gran ambición de la Organización Internacional del Trabajo, que afirma que la igualdad de género en el mundo del trabajo está en el corazón del trabajo decente.



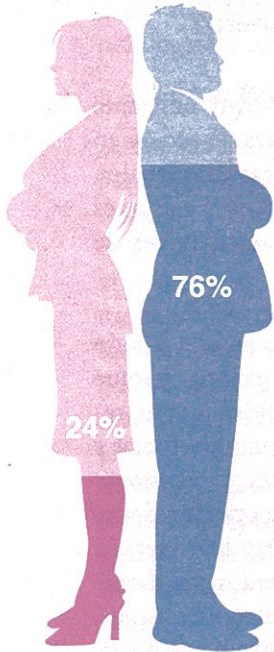


19% de los empleados de la industria del petróleo y gas en Estados Unidos son mujeres.

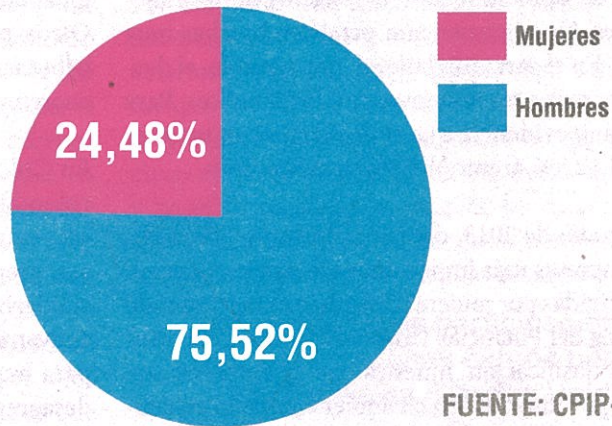


En México, en la Facultad de Ingeniería de la UNAM, de la generación egresada en 2013 el 18% eran mujeres.

En el tercer trimestre de 2014 la plantilla laboral total de PEMEX era de 154,924 trabajadores, **76% hombres y 24% mujeres**. En las áreas de producción y extracción como lo son las plataformas, el porcentaje de mujeres es sólo de 10%.

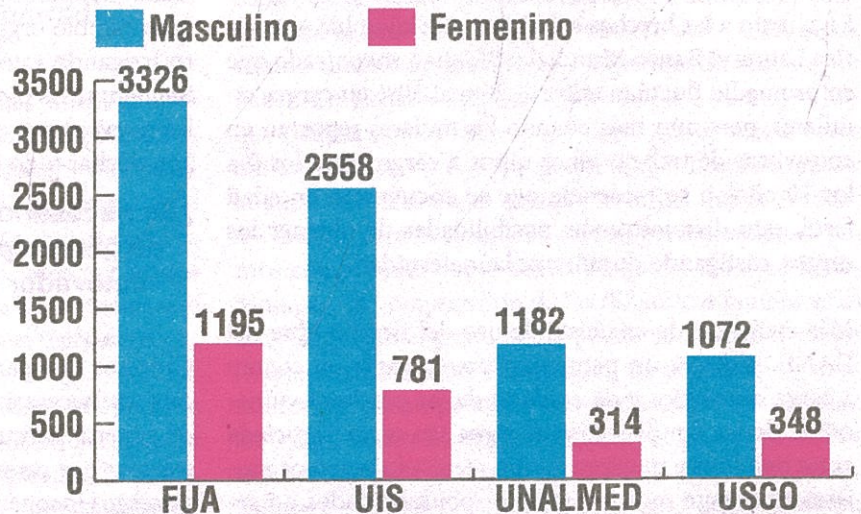


DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO - EGRESADOS INGENIERÍA DE PETRÓLEOS EN COLOMBIA



FUENTE: CPIP-2018

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO SEGÚN UNIVERSIDAD



FUENTE: CPIP -2018

Las mujeres representan sólo 22% de la fuerza de trabajo en el petróleo y el gas, uno de los coeficientes más bajos entre las grandes industrias. Solamente la construcción se ubicó más abajo, con un 11% de representación femenina. Las finanzas tienen un 39% y la salud y el trabajo social, 60%.



A principios de 2018, Ecopetrol tenía 9.778 trabajadores, de los cuales 7.399 son hombres y 2.379 son mujeres, esto quiere decir que cerca del 22% son mujeres y el 88% hombres.

Fuente: American Petroleum Institute, Bloomberg.