

Mujeres tienen la batuta en el sector minero energético

Quince líderes son las protagonistas de un sector y/o industria que manejan con tacto y eficiencia, y al que le dejan buenos números.

Por ALFONSO LÓPEZ SUÁREZ

Hasta hace poco tiempo, el sector minero energético en Colombia había sido dominado por los hombres, pero en los últimos años la batuta pasó a manos de las mujeres; ahora son ellas las que lideran en las industrias minera, petrolera y de energía eléctrica en entidades, empresas o gremios, tanto públicos como privados, y lo hacen estratégicamente, con eficacia, efectividad y buenos números.

El trabajo de estas mujeres es clave y relevante, pues además de interrelacionarse, estos sectores son grandes contribuyentes de la Nación, ya que aportarán en 2022 (más en carbón e hidrocarburos) poco más de \$72,7 billones; y para 2023 este rubro superará los \$90 billones.

Así, van marcando el derrotero en una hoja de ruta que lleva al crecimiento del sector cuyas industrias le representan 1,7% del PIB de la nación.

El mejor ejemplo de que la equidad de género sigue liderando el frente minero energético del país es precisamente quien traza la política pública del sector: la ministra de Minas y Energía, Irene Vélez.

“Mi norte ha sido siempre trabajar con y para las comunidades más empobrecidas. La motivación de mi misión es realizar un cambio con equidad de género, oportunidades y justicia social y económica para las comunidades más vulnerables. Yo no estoy buscando hacer una carrera política. Lo que pretendo es hacer de esta

Transición Energética una oportunidad para la justicia ambiental y social”, dijo la funcionaria.

Sostenibilidad y equidad

Y la funcionaria que acompaña a Vélez en el gabinete ministerial siempre que se ventilan los temas de equidad de género es la jefe de la cartera de Ambiente, Susana Muhammad, quien desde su entidad vela porque los proyectos minero energéticos del país se desarrollen con procesos ambientalmente sostenibles.

“Garantizar el enfoque de género no es solo contar mujeres en los cargos públicos y privados, ya que lograr la equidad va más allá de la voluntad política”, resaltó la ministra Muhammad.

Pero ambas funcionarias no solo han estado en primera plana por sus aciertos, sino también por sus desaciertos y posiciones, que les han generado enconadas críticas de sus detractores.

Otro botón de muestra para confirmar que las mujeres pueden liderar las entidades del Estado relacionadas con el sector minero energético, es el reciente nombramiento de Clara Liliana Guatame, como nueva presidenta de la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH).

“Con compromiso y en equipo vamos a trabajar por el desarrollo sostenible del sector de hidrocarburos y asegurar los recursos necesarios para el crecimiento social y económico, con equidad de género, en los territorios del país”, resaltó la recién designada funcionaria.

Otro nombre que también se destaca en el sector, desde la rama pública, es Belizza Ruiz, viceministra de Energía, mano derecha de la ministra Vélez en el desarrollo de la política de transición energética.

Las mujeres de los gremios

Al otro lado de la mesa, cuatro ejecutivas representan en igual número de gremios el negocio de generación de energía y la industria de gas y petróleo, para acompañar al Estado en el trazado de la hoja de ruta de las políticas para estas industrias.

La primera es Natalia Gutiérrez, quien como presidenta de la Asociación Colombiana de Generadores de Energía Eléctrica (Acolgen), vela porque las centrales hidroeléctricas del país sigan siendo pieza clave en el engranaje económico.

“El sector eléctrico cuenta con el importante liderazgo de mujeres valiosas y competentes, que día a día hacen aportes significativos a la planeación y a la construcción de política pública. Su participación es fundamental para desarrollar e implementar acciones estratégicas que redunden en beneficios para la población y en rentabilidad para las organizaciones”, recalcó Gutiérrez.

La segunda es Sandra Fonseca, presidenta de la Asociación Colombiana de Grandes Consumidores de Energía Industriales y Comerciales (Asoenergía), quien se ha convertido en la escudera del sector industrial con respecto al consumo de energía en un mercado no regulado, en donde las grandes plantas de procesamiento pagan altas tarifas, incluso por encima de la región.

“Las mujeres en el sector energético han sido líderes en la dirección de empresas

GOBIERNO



IRENE VÉLEZ TORRES
Ministra de Minas y Energía



SUSANA MUHAMAD
Ministra de Ambiente



CLARA LILIANA GUATAME
Presidenta de la ANH



BELIZZA RUIZ
Viceministra de Energía

GREMIOS



SANDRA FONSECA
Presidenta de Asoenergía



NATALIA GUTIÉRREZ
Presidenta de Acolgen



SILVANA HABIB
Vicepresidenta de la ACP



LUZ STELLA MURGAS
Presidenta de Naturgas

con inversiones estratégicas y de crecimiento, además de ser directoras del operador del mercado y siempre presentes en la institución reguladora de electricidad y gas. Conocen profundamente el impacto económico y social de la prestación de los servicios del sector y entienden los aspectos que afectan y

apoyan el crecimiento de la demanda para impulsar el bienestar”, dijo Fonseca.

La tercera es Luz Stella Murgas, presidenta de la Asociación Colombiana de Gas Natural (Naturgas), gremio que atiende una demanda de 10,6 millones de conexiones (aumento del 5%), y que a la vez promueve la equidad de

EMPRESAS



MARÍA NOEMÍ ARBOLEDA
Gerente General de XM



CLAUDIA BEJARANO
Presidenta del Cerrejón



MÓNICA CONTRERAS
Presidenta de TGI



ANA DUQUE
Presidenta de Shell Colombia



CECILIA INÉS MAYA
Gerente Mdo. Energía de XM



YULIETH PORRAS
Gerente de la EEP



MARÍA LORENA GUTIÉRREZ
Presidenta de Corficolombiana

género desde el sector gasífero, en un desarrollo para este combustible considerado como el de la transición energética.

“El liderazgo femenino en los diferentes sectores económicos evidencia que las mujeres también poseemos habilidades gerenciales y estratégicas. No se trata de un

tema de género sino de formas diferentes de administrar el recurso humano, de definir objetivos, de comprender los entornos, de hacer planeación y de gestionar resultados”, señaló Gutiérrez.

La líder gremial enfatizó que, en el caso particular de la industria del gas natural, las mujeres que hoy hacen parte se han formado con esfuerzo, con dedicación a la investigación, con sensibilidad a escuchar las necesidades de las comunidades, y a buscar las soluciones a los problemas siempre en equipo.

“Tenemos la habilidad de actuar de manera simultánea en diferentes escenarios sin impactar negativamente en resultados: somos presidentas, vicepresidentas, directoras, pero también somos madres y esposas. Tenemos esa capacidad de cumplir diversos roles sin perder nunca los objetivos personales y profesionales”, dijo la presidenta de Naturgas.

Y la cuarta es Silvana Ha-



PARA SABER MÁS

REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO, LA PRIORIDAD

Para Luz Stella Murgas, presidenta de Naturgas, reducir la brecha global de género debe ser una prioridad. Según un estudio reciente de McKinsey Global Institute, actuar para promover la igualdad de género agregaría US\$13 billones al PIB mundial. “En el caso

de América Latina el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral ha contribuido a una reducción del 30% de la pobreza extrema. Su colaboración es un componente clave para las familias frente a las crisis económicas”, recalzó la líder gremial.

bib, vicepresidenta de la Asociación Colombiana de Petróleo y Gas (ACP), quien en su gremio viene desempeñando programas de sostenibilidad y equidad de género dentro de la industria petrolera.

Líderes del sector privado

En la misma orilla del sector privado relacionado con el sector minero energético, las ejecutivas de primer nivel al frente de sus empresas también son pieza clave en el desarrollo de estas actividades a nivel nacional. Además de promover el liderazgo, lo hacen de la mano de la equidad de género.

Es el caso de dos mujeres que vigilan las 24 horas del día, los siete días a la semana, el botón que mantiene encendido el Sistema Interconectado Nacional (SIN). Ellas son María Nohemí Arboleda, gerente general de XM, y Cecilia Inés Maya, gerente del Mercado de Energía, de la misma organización la cual además administra el Mercado de Energía Mayorista (MEM). Ellas siempre están pendientes de que el país esté ‘enchufado’ desde el Centro Nacional de Despacho (CND).

Precisamente, en octubre de 2021 Arboleda fue galardonada en la categoría de Mujer Líder en el WIN Awards – Women In Energy, evento liderado por la Sociedad de Ingenieros de Petróleo (SPE) para reconocer los aportes que realizan las mujeres en la industria minero-energética.

El galardón Women in Energy es un programa dedicado a apoyar la creciente comunidad profesional de mujeres en el sector minero, petrolero y eléctrico reconociendo su participación en pro de una industria más incluyente.

“Las mujeres podemos aportar al desarrollo del sector eléctrico en la toma de decisiones sobre políticas energéticas, desde la complementariedad de saberes y en la definición de políticas y marcos de actuación que promuevan la igualdad y la equidad”, dijo Arboleda.

Otra líder empresarial, que trae directriz en el sec-

“Garantizar el enfoque de género no es solo contar mujeres en los cargos públicos, la equidad va más allá”.

SUSANA MUHAMAD
Ministra de Ambiente

“Tenemos la habilidad de actuar sin impactar negativamente en los resultados”.

LUZ STELLA MURGAS
Presidenta de Naturgas

tor minero energético en el país es María Lorena Gutiérrez, quien lleva poco más de cuatro años al frente de Corficolombiana, compañía que está presente en los sectores de infraestructura, servicios financieros, y energía y gas, y que a septiembre del presente año reportó una utilidad neta que alcanzó \$1,7 billones, lo que representó un crecimiento del 14% con respecto al mismo periodo de 2021.

Corficolombiana, como accionista de la transportadora de gas natural, Promigas, además de ser protagonista de primer orden por su directa relación con el abastecimiento del combustible en el norte y centro del país, también importa el energético a través de la planta regasificadora de Barú, complejo que se alista para comenzar su ampliación.

Para Gutiérrez, una líder debe tomar las decisiones acertadas para que impacten positivamente en la sociedad. Recalca que se debe confiar en el país, las instituciones, en la gente y los grupos de interés.

En la misma línea está Claudia Bejarano, la presidenta del complejo carbonífero del Cerrejón, la mina a cielo abierto más grande de Latinoamérica, y que bajo su

liderazgo ha logrado llevar la producción del mineral a más de 23,4 millones de toneladas en el 2021, lo que significó un crecimiento del 89% con respecto al 2020, y que busca superar los 33 millones de toneladas en el 2022.

La administración de Cerrejón recibió en días pasados el Sello de Equidad Laboral Equipares en nivel Plata, por su compromiso con la implementación de este Sistema de Gestión de Igualdad de Género. Este reconocimiento es entregado por el Ministerio de Trabajo y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

“Sabemos que el sector minero, como otros sectores industriales, ha sido un territorio mayoritariamente de hombres. Pero en Cerrejón llevamos años trabajando para que esa cara se transforme hasta convertirse en una mucho más diversa. Somos hombres y mujeres que trabajamos de la mano, sin roles asociados a ningún género, que diariamente hacemos de la diversidad y la inclusión una forma de ser, pensar y actuar en la que todos somos protagonistas”, recalzó Bejarano.

Otras tres mujeres, líderes en sus empresas, que también aportan al crecimiento del sector mineroenergético son Yulieth Porras, gerente de la Empresa de Energía de Pereira (EEP), Ana Duque, presidenta de Shell y Mónica Contreras, presidenta de la Transportadora de Gas Internacional (TGI).

Precisamente, esta última ejecutiva recalzó que “es necesario hacer que exista una demanda suficiente de mujeres en profesiones y disciplinas que habían sido típicamente preferidas por hombres y aquí somos las empresas las llamadas a garantizar desde nuestro campo, medidas como la eliminación de sesgos de género o discriminación en procesos de selección laboral, poniendo en marcha, estrategias empresariales con un enfoque de equidad que logren impactar a todos los públicos de interés” ■