

# Sección / Charlas con

## Equidad de género, reto del sector minero-energético

**Patricia Mejía Ortiz**, CEO de Prime Energía Colombia, habló de la importancia de implementar políticas y estrategias en esa línea.

### ¿Qué es y qué ofrece a sus clientes Prime Energía Colombia?

Es una empresa de la transición energética y que en este momento en el país se dedica a la generación de energía. Nosotros entramos a Colombia con la adquisición de Prime Termoflores en septiembre de 2019. Prime Termoflores es un ciclo combinado de 610 megavatios, consumiendo gas en Barranquilla, mientras que Prime Termovalle es nuestra siguiente planta de generación y que forma parte de Prime Energía desde marzo 2021.

Hoy somos una compañía significativa del sector, tenemos 851 megavatios instalados entre Termoflores y Termovalle, y las dos son ciclos combinados muy eficientes generando a gas. Siguiendo nuestra misión corporativa, estamos en el proceso de continuar creciendo y buscando un portafolio balanceado entre plantas renovables y plantas que le presten el respaldo y la confiabilidad a la red.

### Cifras recientes del Dane continúan evidenciando una amplia brecha de género en materia de empleo en el sector minero-energético, ¿cómo perciben desde Prime Energía esta diferencia?

Las carreras relacionadas con la operación de una planta de generación energética todavía están muy desbalanceadas y no hay muchos incentivos para que las niñas estudien. Cuando se ve el capital de personas con las habilidades técnicas para operar estas centrales es mucho más masculino que femenino. Sin embargo, para Prime Energía el tema de inclusión de mujeres ha sido muy orgánico y ha formado parte de nuestro ADN y en la forma como hemos venido creciendo.

Nuestros hombres han arropado a las mujeres en



Patricia Mejía Ortiz, CEO de Prime Energía Colombia. Foto: Prime Energía Colombia

sus distintos cargos (ingenieras de operación, personal de mantenimiento, etcétera), y yo soy prueba de ese balance natural en nuestro equipo directivo, conformado en un 50 por ciento por mujeres. No obstante, siguiendo la invitación del Ministerio de Minas y Energía a las organizaciones del sector, hemos comenzado esa

tarea de hacerlo con más conciencia, menos orgánico, para entender cómo a veces como empresa creamos barreras para que las mujeres puedan participar.

### ¿Qué retos ha tenido para poder alcanzar las posiciones en las que se ha desempeñado?

En la empresa varias mujeres hemos tenido la fortuna de crecer en nuestros cargos de la manera apropiada; sin embargo, en ese proceso de crecimiento nos hemos encontrado barreras, algunas físicas (como que el hombre es más fuerte o que nosotros no podemos entrar a un túnel, por ejemplo), que son circunstancias que

a ciertas personas puede generarles inseguridades. Cada que te dicen no, te crean una inseguridad y enfrentar eso es lo que en ocasiones hace más difícil que puedas seguir creciendo.

### ¿Para usted, en qué consiste la equidad de género?

Para mí es que las mujeres tengan las mismas posibilidades de poder trabajar en las empresas. Y yo lo veo en el sentido de cómo en una compañía creamos las condiciones para que las mujeres, con sus dificultades, diferencias y retos, puedan participar. La equidad de género es lograr tener toda esa diversidad de todos los temas tan bonitos e innovadores que pueden aportar las mujeres y crear esos espacios para que ellas puedan realmente competir, con sitios seguros, horarios flexibles de trabajo y el manejo de temas como los viajes para que también puedan hacerlo.

### ¿Qué están haciendo esta empresa para impulsar la equidad de género en el sector?

Comenzamos a trabajar en un programa del Ministerio del Trabajo y del PNUD, para comenzar a desarrollar un sistema de gestión de equidad de género, con la meta de llegar a tener el Sello Equipares antes de finalizar el año. Como parte de ese proceso ya arrancamos con la primera etapa, que era la de medirnos y entender dónde estaban nuestras falencias como organización, para asegurar que tenemos ese lugar de trabajo equitativo.

### ¿Qué falta en Colombia para que realmente exista equidad de género en el mercado laboral?

Es clave comenzar a incentivar a las niñas para que empiecen a interesarse en esas carreras Stem, pero desde el punto de vista laboral creo que hay varios temas de los cuales hemos aprendido en nuestra empresa. Se debe iniciar con los procesos de selección, para asegurar que el perfil de las personas sea incluyente y diseñarlos de tal manera que sean atractivos para que las mujeres se postulen. Además, que el proceso de entrevista no tenga sesgos, que se busquen lugares de trabajo seguros en todas las direcciones y que los

horarios de trabajo permitan que los colaboradores enfrenten sus retos familiares, personales y laborales.

Lo tercero es que cada quien tiene una personalidad, se expresa distinto y muchos tienen inseguridades, como por ejemplo, para manifestarse en una reunión llena de hombres, por lo que tratar de encontrar esos espacios de discusión en las compañías -sean escritos o verbales- es fundamental para que sientan que su opinión es importante.

### ¿En qué radica que un proceso que conduzca a la equidad de género sea exitoso?

Para mí, es un sitio en el que las mujeres quieran trabajar. Una empresa diversa es la que te va a dar los mejores resultados, porque tampoco considero que una organización con el 100 por ciento de mujeres sea lo mejor. En ese orden de ideas es vital es asegurar que nosotros mismos no estemos generando barreras para que ellas no quieran trabajar acá.

### ¿Qué recomendaciones le haría aquellas empresas que desean comenzar a trabajar en fomentar la equidad de género?

Es clave que sean conscientes de las barreras que están creando por no aprender sobre los retos que tiene la equidad de género. El proceso que estamos viviendo con el Sello Equipares ha evidenciado una cantidad de sesgos y prevenciones que hemos tenido, así que si queremos ser un lugar atractivo para las mujeres, debemos detectar esas barreras existentes, por lo que esta es una invitación para que todas hagan su autoevaluación y que la realicen con entusiasmo, pues los resultados pueden ser los mejores.

**HOY SOMOS UNA COMPAÑÍA SIGNIFICATIVA DEL SECTOR, TENEMOS 851 MEGAVATIOS INSTALADOS ENTRE TERMOFLORES Y TERMOVALLE.**