



Lilian Perea
Presidente de Bayport Colombia

4

a la meta y celebrar pequeñas victorias, que es una de nuestras principales reglas de oro”, afirma Perea.

Además, la compañía comunica ampliamente los retos y resultados del negocio promoviendo la participación de todos los colaboradores, sin importar el género, en la toma de decisiones y creación de estrategias para apalancar los logros.

Dos terceras partes del alrededor de 500 empleados que hoy tiene la compañía, son mujeres, de diferentes edades y en todos los niveles de la organización. “Sabemos que en muchas compañías no reciben mujeres mayores de 40 años, pero nosotros les brindamos una oportunidad de desarrollo y crecimiento, tanto profesional como personal”, agrega la líder de la compañía.

PETRÓLEO CON CARÁCTER (5)

Las mujeres se han venido imponiendo en el mundo petrolero. La mayor prueba de ello es el caso de María Victoria Riaño, quien preside Equión, una de las joyas de la corona del sector de hidrocarburos en el país.

Considera que el éxito empresarial y de su industria radica en la “diversidad de pensamiento e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados. Tanto hombres como mujeres. Este conjunto de saberes sumados es lo que nos permite complementarnos para lograr resultados extraordinarios”.

Destaca que lo más importante y el valor principal para Equión “es el valor por la vida y en él hemos identificado la necesidad de cuidar a las personas sin importar su género, raza o condición. En Equión valoramos a las personas tal y como son”.

El compromiso de género está reflejado en la adhesión de la compañía a Pacto Global, un instrumento de las Naciones Unidas con más 13.000 entidades firman-

tes en más de 170 países y que se considera la mayor iniciativa voluntaria de responsabilidad social empresarial en el mundo.

Estar en ese pacto significa un desafío para cumplir con el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

“En algunas universidades las mujeres no aplicaban a prácticas en Equión porque creían que solo contratábamos hombres en las áreas técnicas. En otras ocasiones en procesos de selección internos mujeres con excelentes capacidades no se presentaban”, comentó Riaño.

Su propuesta es que, para superar esta brecha, se trabaje con las universidades con el fin de aumentar la participación de las mujeres en las carreras técnicas.

“Debemos empoderar más a nuestras mujeres para que estén listas para asumir retos mayores a nivel empresarial. Trabajamos con nuestros contratistas y las regiones donde estamos para realmente trascender y, sobre todo, seguir buscando la diversidad de pensamiento en nuestra

organización, lo que nos permite generar cada vez mayor valor”, comenta la ejecutiva.

FAMILIARMENTE RESPONSABLES (6)

El comité de presidencia de la Financiera de Desarrollo Territorial, Findeter, una de las financieras estatales, está integrado en 70% por mujeres y 30% por hombres. Además,

todas son mamás y la mitad de ellas son cabeza de familia.

“Aquí tenemos claro que las mujeres son competentes y capaces. En las regiones tenemos mujeres líderes. Y nos hemos dado cuenta de que cada vez llega mucho más talento femenino, pues cuando una empresa es liderada por mujeres, las aplicantes se sienten menos tímidas a la hora de enviar hojas de vida a cargos directivos”, asegura Sandra Gómez, presidente de la entidad.

Sin embargo, aclara que el talento no es cuestión de género. La prioridad son las capacidades técnicas y profesionales a la hora de vincular a una persona.

“En Findeter estamos certificados como una empresa familiarmente responsable, por eso las madres tienen horarios flexibles para pasar más tiempo con sus hijos. A nivel personal, nunca he encontrado barreras en el ambiente laboral por ser mujer. Creo que el reto está en demostrar que el talento se deriva de las capacidades, y que se puede ser una gran líder en la sociedad, pero también puede ser mujer, mamá, hija, esposa y hermana”, reitera.

“Aquí tenemos claro que las mujeres son competentes y capaces. En las regiones tenemos mujeres líderes. Y nos hemos dado cuenta de que cada vez llega mucho más talento femenino, pues cuando una empresa es liderada por mujeres, las aplicantes se sienten menos tímidas a la hora de enviar hojas de vida a cargos directivos”, asegura Sandra Gómez, presidente de la entidad.

EN IGUALDAD DE CONDICIONES (7)

En el sector portuario la mujer se

Una política atractiva para mujeres consiste en emplear a mayores de 40 años.



María Victoria Riaño
Presidente de Equión

5