



Solutions.
People.
Energy.™



BOLETÍN D&I · SPE SECCIÓN MÉXICO · EDICIÓN ABRIL 2026

Igualdad Laboral y No Discriminación en la Industria Petrolera en México

Presentación

El Boletín de abril ofrece una oportunidad para profundizar en uno de los temas más urgentes de nuestra agenda: la igualdad laboral y no discriminación. Más allá de ser un mandato legal, construir entornos de trabajo libres de discriminación es condición fundamental para que cada persona pueda desarrollar todo su potencial; en nuestro caso, dentro de la industria energética en México.

Este segundo boletín de la Comisión de Diversidad e Inclusión de SPE Sección México aborda el marco conceptual y legal que rige la igualdad laboral en nuestro país; en seguimiento a la capacitación impartida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, gestionada para atender las áreas críticas identificadas en nuestra encuesta; y proporcionar herramientas concretas para transformar la cultura de nuestras organizaciones.

¿Qué entendemos por igualdad laboral?

La igualdad laboral no significa tratar a todas las personas de manera idéntica: significa garantizar que nadie enfrente obstáculos basados en características personales (género, edad, origen étnico, discapacidad, preferencia sexual, religión u otras) para acceder, permanecer y desarrollarse en el trabajo.

Igualdad de trato

Todas las personas deben ser tratadas con respeto y dignidad, con acceso a las mismas oportunidades, beneficios y condiciones laborales, sin distinción de origen, género, discapacidad u otras características.

Igualdad de acceso

Incluye el acceso igualitario a educación, capacitación, promoción y desarrollo profesional, con independencia de características personales.

Igualdad de resultados

Los resultados laborales deben ser justos y no estar determinados por factores discriminatorios. Las personas deben ser evaluadas por sus capacidades y méritos.

Igualdad sustantiva

Va más allá de la igualdad formal: asegura que todas las personas disfruten de derechos y oportunidades en la práctica, no solo en el papel, reconociendo y eliminando las barreras estructurales.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) define la igualdad real de oportunidades como el acceso que tienen las personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos. Igualdad significa que todas las personas tienen acceso justo y sin discriminación a sus derechos.





Solutions.
People.
Energy.™



Discriminación: qué es y por qué importa erradicarla

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define la discriminación como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades.

En el ámbito laboral, la discriminación puede manifestarse de múltiples formas: directa o indirecta, visible o encubierta, intencional o resultado de prácticas aparentemente neutras que generan efectos desproporcionados sobre ciertos grupos.

Motivos de discriminación protegidos por ley

- Origen étnico o nacional y color de piel
- Sexo, género e identidad sexual
- Edad y condición generacional
- Discapacidad física, mental o sensorial
- Condición social, económica o jurídica
- Religión, opiniones y filiación política
- Embarazo y responsabilidades familiares
- Apariencia física y características genéticas
- Antecedentes penales y situación migratoria

Consecuencias de la discriminación

- Vulnera el principio de igualdad y los derechos fundamentales de la persona
- Genera daños a la salud mental y emocional de quienes la padecen
- Reduce la productividad y el compromiso organizacional
- Provoca mayor rotación de talento diverso
- Inhibe la innovación, al limitar la diversidad de perspectivas
- Expone a las organizaciones a sanciones legales y daño reputacional

Lo que nos dicen nuestros datos

La Encuesta de Diversidad e Inclusión 2026 de la SPE Sección México arrojó resultados que confirman la relevancia de abordar la igualdad laboral de manera urgente y sistemática.

Hallazgos críticos de la encuesta D&I SPE México 2026

56.2%

Ha experimentado o presenciado discriminación en su entorno laboral

3.00

Igualdad en procesos de promoción (nivel crítico, escala 1-5)

3.16

Igualdad de oportunidades de desarrollo (nivel crítico, escala 1-5)





Solutions.
People.
Energy.™



Estos números representan que, un 56.2% de la membresía ha vivido o presenciado algún tipo de discriminación, un 9.4% adicional prefirió no responder, por lo que, la cifra real podría ser mayor; y el tema de igualdad en los procesos de promoción (la entrada al crecimiento profesional) obtuvo la puntuación más baja de toda la encuesta.

La discriminación laboral no siempre adopta formas visibles o explícitas. Puede manifestarse como comentarios que parecen inocentes, tareas asignadas de forma inequitativa, criterios de evaluación no transparentes o silencios que excluyen. Nombrarla es el primer paso para eliminarla.

Acoso laboral y hostigamiento: cuándo actuar

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 3° Bis, establece definiciones claras que todo profesional en el sector debe conocer:

Hostigamiento laboral

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. Se trata de una relación jerárquica vertical descendente.

Acoso sexual

Es una forma de violencia en la que, aunque no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Las sanciones para el empleador que permita o cometa acoso laboral pueden alcanzar entre 250 y 5,000 veces el salario mínimo. Desde julio de 2022, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por México, reconoce el derecho de todas las personas a trabajar en un entorno libre de violencia y acoso.

La LFT también establece como obligación del patrón implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia y acoso. Esta obligación es aplicable a las organizaciones establecidas en México donde labora nuestra membresía.

El marco normativo que nos respalda

México cuenta con un conjunto de instrumentos legales que establecen derechos y obligaciones en materia de igualdad laboral y no discriminación. Conocerlos es fundamental para ejercerlos y promoverlos:





Solutions.
People.
Energy.™



Instrumentos legales clave en materia de igualdad laboral y no discriminación:

- Artículo 1° Constitucional (reforma 2011): prohíbe toda discriminación y establece las obligaciones del Estado de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED): define la discriminación, establece los motivos protegidos y crea el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
- Ley Federal del Trabajo (artículos 3, 3° Bis, 16, 132 y 133): regulan el hostigamiento, el acoso sexual, la no discriminación y las obligaciones patronales.
- NMX-R-025-SCFI-2015 (Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación): certificación voluntaria que reconoce a los centros de trabajo con prácticas de igualdad. Al 2023, contaba con 603 centros certificados en México.
- NOM-035-STPS-2018: norma obligatoria sobre factores de riesgo psicosocial; complementaria a la NMX-025, para garantizar ambientes laborales saludables.
- Convenio 190 de la OIT (vigente en México desde julio de 2022): primer tratado internacional que aborda explícitamente la violencia y el acoso en el entorno laboral.

La Norma Mexicana 025: una herramienta para la certificación

La NMX-R-025-SCFI-2015 es un mecanismo de adopción voluntaria, impulsado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la Secretaría de las Mujeres y el CONAPRED, su objetivo es establecer los requisitos para que, los centros de trabajo integren prácticas de igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de todas las personas.

¿Qué exige la Norma 025?

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación con igualdad de oportunidades
- Igualdad salarial y de prestaciones entre hombres y mujeres
- Medición de clima laboral y seguimiento de indicadores
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral
- Licencias de paternidad y medidas de corresponsabilidad familiar
- Salas de lactancia y flexibilización de horarios

Beneficios para la organización

- Uso del logotipo oficial de la Norma 025 durante la vigencia de la certificación
- Puntos adicionales en licitaciones públicas federales
- Cumplimiento de la NOM-035 sobre factores de riesgo psicosocial
- Atracción y retención de talento diverso
- Mejora del clima laboral y reducción de rotación
- Mayor confianza de clientes y socios nacionales e internacionales
- Fortalecimiento del desarrollo personal y profesional de todo el equipo





Solutions.
People.
Energy.™



Interseccionalidad: la discriminación no actúa sola

Una persona puede enfrentar múltiples formas de discriminación de manera simultánea. El enfoque interseccional reconoce factores como género, edad, origen étnico, clase social y discapacidad, que se combinan e interactúan, generando experiencias de desigualdad que son distintas y más complejas que la suma de sus partes.

En la industria petrolera en México, esta realidad es especialmente relevante: una mujer joven de origen indígena que estudia ingeniería enfrenta barreras que van más allá del género o la edad por separado. Diseñar políticas de inclusión sin considerar la interseccionalidad, puede resultar en intervenciones que no llegan a quienes más las necesitan.

Según la ENADIS 2022 (INEGI), el 44.9% de las personas con discapacidad y el 31% de la población indígena reportaron haber vivido discriminación. Entre las mujeres trabajadoras, el principal motivo de discriminación fue precisamente el ser mujeres (35.3%).

¿Qué hacer ante una situación de discriminación?

Si eres víctima o testigo de discriminación o acoso en tu entorno laboral, existen canales institucionales para actuar:

CONAPRED

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

- Lada sin costo: 01 800 543 00 33
- Página web: www.conapred.org.mx
- Dante 14, Col. Anzures, CDMX

CNDH

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

- Lada sin costo: 01 800 715 20 00
- Página web: www.cndh.org.mx
- Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice, CDMX

Nuestro compromiso

La Comisión de Diversidad e Inclusión de la SPE Sección México tiene claro que, conocer el problema es solo la mitad del trabajo, la otra mitad (la más exigente) es comprender qué es la igualdad, qué distingue el hostigamiento del acoso, o cómo opera la interseccionalidad en la industria petrolera.

Invitamos a cada miembro a compartir este contenido, proponer temas para próximas ediciones y, sobre todo, llevar estas conversaciones a los espacios donde tienen influencia real: reuniones de equipo, procesos de selección, decisiones de promoción; en estos espacios es donde la igualdad se genera, para que nadie tenga que elegir entre su identidad y su desarrollo profesional.

Si tienes una experiencia, propuesta o pregunta sobre igualdad laboral y no discriminación en la industria energética, escríbenos. Este boletín es de toda la membresía.

diversidadeinclusion@spemexico.org · [#SoySPE](https://twitter.com/SoySPE) · spemexico.org

Fuente:

Informe de Resultados de la Encuesta D&I, SPE Sección México, 2026

Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS), 2022

Ley Federal del Trabajo (LFT), 2026

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), 2003

Norma Mexicana en Igualdad y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), 2015

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), 2024

Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, (OIT), 2019

