



Solutions.
People.
Energy.™



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

Diversidad e Inclusión en la industria petrolera en México

Basado en la Encuesta D&I 2026 SPE México

Presentación

La industria energética en México enfrenta una oportunidad histórica: construir organizaciones diversas e inclusivas que no solo reflejen la estructura social, sino que sean competitivas, innovadoras y resilientes por ello. Este boletín presenta los hallazgos de la primera Encuesta de Diversidad e Inclusión de la SPE Sección México, realizada a principios de 2026; así como, el camino a seguir de la Comisión de Diversidad e Inclusión.

El contexto: D&I en la industria petrolera

La industria petrolera ha sido históricamente uno de los sectores con mayor brecha de representación de género y diversidad. En México, este fenómeno se manifiesta tanto en las empresas operadoras como en los centros de formación e instituciones gremiales. La transición energética, la digitalización y la creciente presión de mercados internacionales han colocado a la diversidad como un factor estratégico.

Según la Agencia Internacional de Energía (IEA), en 2025 las mujeres representaban solo el 22% de la fuerza laboral en el sector energético global, a pesar de constituir el 46% de la población trabajadora. En México, el panorama es igualmente desafiante: de acuerdo con datos del INEGI, retomados por la CEPAL (Comisión Económica para América Latina de la ONU) en su informe Mujeres y Energía de 2020, el sector secundario, donde se ubica la industria energética, registraba una concentración masculina del 74% de la población ocupada, siendo uno de los sectores con mayor desequilibrio de género en el país. En el ámbito de la formación profesional, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) señala que en 2022 solo 3 de cada 10 profesionistas en carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) eran mujeres, y que, en áreas de ingeniería, la presencia femenina apenas alcanzaba el 30%. Esta brecha comienza desde edades tempranas, datos del Informe PISA 2025 (Programme for International Student Assessment) indican que apenas el 9% de las jóvenes mexicanas manifiesta interés en estudiar ciencias o ingeniería, frente al 28% de los hombres. De continuar esta tendencia, México tardaría 37 años en cerrar la brecha de género en carreras STEM, según proyecciones del IMCO. Además, solo el 12.9% de los empleos STEM en el país fueron ocupados por mujeres. Estos indicadores reflejan que la baja representación femenina en la industria petrolera no es un fenómeno aislado, sino parte de una estructura más amplia que requiere transformarse.

Frente a este panorama, organizaciones como la SPE (Society of Petroleum Engineers) reconocen globalmente que los equipos diversos toman mejores decisiones técnicas, identifican riesgos con mayor precisión y generan entornos de trabajo más sostenibles. La sección México dio un paso fundamental al medir por primera vez la percepción de sus miembros.

"La diversidad no es solo un imperativo social: es una ventaja competitiva. Las organizaciones inclusivas atraen mejor talento, fomentan la innovación y toman mejores decisiones." - Informe D&I SPE México 2026.





Solutions.
People.
Energy.™



Hallazgos de la Encuesta D&I 2026

La encuesta evaluó nueve dimensiones clave mediante una escala del 1 al 5. Los resultados principales revelan fortalezas claras y áreas de atención prioritarias.

Indicadores destacados

3.94

Comodidad para opinar sobre D&I

3.84

Comunicación sobre D&I en la organización

3.69

Valoración de ideas sin importar género o raza

Dimensiones que requieren atención prioritaria

3.16

Igualdad de oportunidades de desarrollo

3.00

Igualdad en procesos de promoción (nivel crítico)

56.2%

Ha experimentado o presenciado discriminación

El dato que no podemos ignorar

Más de la mitad de los encuestados —el 56.2%— declaró haber experimentado o presenciado algún tipo de discriminación o prejuicio en su entorno laboral o educativo. Un 9.4% adicional prefirió no responder, lo que sugiere que la cifra real podría ser mayor.

¿Qué tipos de discriminación se reportan?

- Por género: la más frecuente en el sector
- Por edad: tanto a jóvenes como a profesionales senior
- Por nivel jerárquico o institución de origen
- Por estilos de trabajo o perspectivas distintas a la mayoría

Consecuencias para la organización

- Menor compromiso y motivación del personal
- Mayor rotación de talento diverso
- Pérdida de perspectivas en la toma de decisiones
- Riesgo en relaciones públicas ante clientes y socios

La brecha de género en SPE México

La distribución de participantes en la encuesta —71% hombres, 29% mujeres— es reflejo de la realidad estructural del sector. No se trata únicamente de un problema de representación numérica: las respuestas abiertas de los miembros confirman que el género es un tema urgente para abordar, con el 65% de menciones directas entre las prioridades identificadas por la membresía.

Los temas prioritarios señalados por los miembros fueron: inclusión, brechas de género, diversidad, igualdad y discriminación.

El sector petrolero mexicano requiere que los profesionistas sin distinción de ningún tipo tengan acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo; logrando que las mujeres tengan acceso a proyectos estratégicos y posiciones de liderazgo.





Solutions.
People.
Energy.™



Lo que ya funciona: iniciativas existentes

El 56.2% de los encuestados reconoce la existencia de mecanismos o iniciativas orientadas a reducir brechas en sus organizaciones. Entre las prácticas mencionadas se encuentran:

En el ámbito institucional

- Políticas formales de inclusión (PEMEX).
- Comités y gerencias especializadas en D&I.
- Cursos en línea sobre diversidad cultural y salud mental.
- Programas de formación continua.

En el ámbito gremial

- Pláticas y campañas sobre perspectiva de género.
- Talleres y presentaciones virtuales.
- Difusión mediante carteles y foros sectoriales.
- Redes de apoyo entre pares.

Sin embargo, el 43.8% de los miembros no reconoce estas iniciativas, lo que señala un problema crítico de comunicación y alcance. Las buenas prácticas que no se difunden no transforman la cultura.

Plan de acción

La SPE Sección México presentó a su membresía un Plan de Acción estructurado en tres horizontes temporales, diseñado para transformar los hallazgos de la encuesta en cambios concretos y medibles. En el corto plazo (0–3 meses), las acciones prioritarias incluyen la difusión del informe completo de resultados con un compromiso explícito de acción, capacitación a la membresía mediante webinars y la difusión de campañas sobre normatividad aplicable y mecanismos existentes para prevenir y reportar situaciones de discriminación.

A mediano plazo (3–12 meses), el plan contempla talleres sobre sesgos inconscientes y liderazgo inclusivo, un programa orientado a la retención de mujeres en la industria, una serie educativa mensual de boletines, artículos y videos, así como, la creación de una red de D&I en cada capítulo estudiantil de la SPE Sección México. El seguimiento continuo se realizará mediante la medición de KPIs (*Key Performance Indicator*) de representación de género y encuestas anuales, con publicación de reportes de progreso para toda la membresía.

Hacia donde vamos

Caso de éxito: Equinor (Noruega)

Equinor, la empresa noruega de energía con presencia en más de 30 países y más de 23,000 empleados en todo el mundo, representa uno de los referentes más sólidos en materia de Diversidad e Inclusión dentro de la industria petrolera global. Su trayectoria es especialmente relevante porque demuestra que es posible transformar una cultura organizacional históricamente masculina en un entorno verdaderamente inclusivo.

Equinor firmó su primer acuerdo formal de igualdad en 1988, cuando la industria petrolera noruega apenas comenzaba a reconocer la necesidad de cambio. Desde entonces, la empresa ha sostenido y evolucionado ese compromiso de manera consistente. En 2018 lanzó la iniciativa *Women at Equinor* (WE), una comunidad de hombres y mujeres cuyo propósito es apoyar el crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres en la organización. Cada capítulo regional desarrolla su propia





Solutions.
People.
Energy.™



dinámica, pero todos comparten cuatro pilares: espacios de networking e intercambio, programas de aprendizaje y desarrollo, visibilidad de líderes femeninas y apoyo a programas STEM para atraer talento femenino desde etapas tempranas.

El enfoque de Equinor va más allá de las declaraciones: la diversidad e inclusión forman parte explícita de las expectativas de liderazgo y están integradas en los procesos de reclutamiento, desarrollo, promoción y sucesión. La empresa ofrece licencia parental pagada mínima de 16 semanas para todos sus grupos de empleados y tiene políticas de trabajo flexible para apoyar el equilibrio entre vida personal y profesional. Adicionalmente, cuenta con grupos de recursos para empleados (ERG) sobre género, generaciones, diversidad racial y comunidad LGBTQI+. En Brasil, por ejemplo, el grupo *Black in Equinor* fue creado en 2021 para promover la equidad racial, mostrando que el modelo es adaptable a contextos locales.

Una de las lecciones más valiosas del caso Equinor es que el cambio cultural requiere consistencia a largo plazo y respaldo desde los más altos niveles de liderazgo. La propia denominación de la empresa —adoptada en 2018 en reemplazo del nombre Statoil— incorpora connotaciones de igualdad y equidad, señalando públicamente que la D&I es un valor estratégico y no solo una política de cumplimiento.

Investigaciones como el informe *The Pipeline: Women Count 2022* respaldan este enfoque, al señalar que las empresas donde más de un tercio del equipo ejecutivo son mujeres, son significativamente más rentables que aquellas con equipos de liderazgo exclusivamente masculinos. Para la SPE Sección México, el modelo Equinor ofrece un referente concreto: combinar políticas formales, grupos de afinidad activos, métricas transparentes y un liderazgo enfocado en acciones.

Nuestro compromiso

Para la SPE Sección México la inclusión no es el resultado de una declaración, sino el producto de decisiones consistentes en todos los niveles de una organización, hemos dado el primer paso al medir el entorno y escuchar a la membresía, el siguiente es realizar acciones concretas.

Para ello, cada miembro tiene un rol en esta transformación: como aliado, como líder, como colega que cuida el ambiente que comparte con los demás.

diversidadeinclusion@spemexico.org · [#SoySPE](#) · spemexico.org

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

Energy and Gender, Agencia Internacional de Energía (IEA), 2025.

Mujeres y Energía, Comisión Económica para América Latina (CEPAL), 2020.

Mujeres y niñas en STEM, Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), 2022.

Informe PISA, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 2025.

Equinor Diversity and inclusion, Equinor, 2024.

