



Solutions.  
People.  
Energy.™



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

# Equidad de Género en la Agenda Energética de México

## Presentación

México atraviesa una transformación histórica en su sector energético. El Plan de Desarrollo del Sector Eléctrico 2025–2039 (PLADESE) incorpora por primera vez la justicia energética como criterio rector de la política nacional. Al mismo tiempo, y también por primera vez, dos instituciones estratégicas del sector —la Secretaría de Energía y la Comisión Federal de Electricidad— están encabezadas por mujeres.

Sin embargo, estos hitos en la cima del sector conviven con una realidad persistente: la industria petrolera sigue siendo uno de los sectores con menor representación femenina tanto en México como a nivel global, especialmente en las áreas técnicas y de liderazgo operativo. Este boletín de la Comisión D&I de SPE Sección México examina por qué la equidad de género es parte irrenunciable de la agenda energética, qué revela la evidencia sobre la industria petrolera en particular, y qué pueden hacer los profesionales de la industria para acelerar ese cambio.

## La industria petrolera: el sector con mayor rezago de género en la energía

De todos los subsectores energéticos, la industria del petróleo y gas registra la menor participación femenina. Mientras que en energías renovables las mujeres ocupan el 32% de los empleos de tiempo completo a nivel global, esa cifra cae al 23% en la industria de petróleo y gas (WRI México / ONU Mujeres, 2026). En México, la brecha es igualmente pronunciada: la participación femenina en el sector energético en su conjunto apenas alcanza entre el 19% y el 25%, y el 95% de las mujeres que trabajan en el sector energético mexicano están concentradas en Pemex y CFE (Global Energy, 2024).

Lo que agrava este diagnóstico no es solo el número, sino su distribución: las mujeres se concentran en funciones administrativas y de soporte, mientras su presencia disminuye de forma pronunciada en las áreas técnicas de exploración, producción e ingeniería de yacimientos —el corazón de la industria petrolera. La imagen cultural masculina sigue operando como un mecanismo de exclusión implícito que moldea desde las expectativas de contratación hasta la asignación de proyectos estratégicos (El Colegio de la Frontera Sur, 2025).

### La brecha de género en petróleo y gas: en números

**23%**

Participación femenina global en la industria de petróleo y gas — la más baja del sector energético (ONU Mujeres, 2026)

**19%**

Participación femenina en el sector energético mexicano, según estudios recientes (Global Energy, 2024)

**95%**

De las mujeres en el sector energético de México trabajan en Pemex y CFE —fuera de esas dos empresas, la presencia es casi nula





Solutions.  
People.  
Energy.™



Esta concentración en dos empresas públicas tiene una doble lectura: por un lado, refleja que Pemex y CFE son los empleadores más grandes del sector y que sus políticas de inclusión tienen un impacto directo en las cifras nacionales. Por otro, evidencia que el sector privado de petróleo y gas — contratistas, operadoras independientes, empresas de servicios técnicos— presentan brechas aún más pronunciadas que raramente se miden o reportan.

*La industria de petróleo y gas es, entre todos los subsectores energéticos, el que presenta la menor participación femenina a nivel global y en México, resultado de una cultura organizacional, criterios de evaluación y redes de influencia que excluyen a las mujeres de sus espacios técnicos y estratégicos.*

## Pemex y el desafío de la equidad interna

Petróleos Mexicanos, con más de 128,000 empleados, es el mayor empleador del sector energético en México y uno de los más grandes del país. Su posición lo convierte en un actor central en cualquier conversación sobre equidad de género en la industria petrolera nacional. En los últimos años, Pemex ha implementado un conjunto de iniciativas con apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) México:

### Iniciativas de género en Pemex (PNUD México, 2025)

- Estrategia "*Por un México con más científicas, ingenieras y matemáticas*": programa de atracción de talento femenino hacia las áreas técnicas de la empresa.
- Estrategia "*Café con líderes*": capacitación al personal de alta dirección de Pemex en temas de liderazgo inclusivo y equidad de género.
- Programa de mentorías para mujeres en Pemex: acompañamiento estructurado para el desarrollo profesional de ingenieras y técnicas en áreas operativas.
- Uso de lenguaje incluyente: bajo la consigna "*porque solo lo que se nombra, existe*", Pemex promueve activamente términos como ingeniera, científica, soldada, reconociendo el derecho de las mujeres a nombrar su propia presencia en la industria.
- Participación en la certificación NMX-R-025-SCFI-2015: la Norma Mexicana de Igualdad Laboral como marco institucional de rendición de cuentas en materia de género.

Sin embargo, el propio análisis del sector señala que estas iniciativas, aunque valiosas, aún no se reflejan de manera significativa en la representación femenina en las áreas técnicas de exploración y producción, donde la brecha persiste. La distancia entre los programas implementados y los resultados medibles es uno de los principales retos de la agenda de género en Pemex y en la industria petrolera mexicana en general.

## Un hito histórico: liderazgo femenino en la cima del sector energético mexicano

Por primera vez en la historia de la administración pública federal, dos instituciones estratégicas del sector energético mexicano están dirigidas por mujeres. Este hecho no es un detalle anecdótico: en una industria donde la presencia femenina en los niveles directivos ha sido históricamente marginal —y donde nuestra propia encuesta registra la puntuación más baja en igualdad de procesos de





Solutions.  
People.  
Energy.™



promoción—, estos nombramientos representan un avance de equidad en la ocupación de los espacios de decisión de la industria petrolera y energética.

### Luz Elena González Escobar · SENER

Secretaria de Energía desde octubre de 2024. Economista por la UNAM con maestrías en Derecho Fiscal y Urbanismo. Tercera mujer en ocupar la titularidad de la SENER en la historia de México. Asume también la Presidencia de los Consejos de Administración de Pemex y CFE, y coordina la implementación del PLADESE 2025–2039. Ha señalado que la llegada de mujeres al liderazgo del sector no resuelve por sí sola la desigualdad estructural en la industria, pero es una señal de que el cambio es posible.

### Emilia Calleja Alor · CFE

Primera Directora General de la Comisión Federal de Electricidad en toda su historia, desde octubre de 2024. Bajo su liderazgo, la CFE firmó en marzo de 2026 un convenio con la Secretaría de las Mujeres para implementar el primer modelo institucional de atención y combate al hostigamiento y acoso sexual en la empresa, y promover el liderazgo femenino en puestos de toma de decisiones operativos y técnicos.

A estas dos profesionistas se suma Elizabeth Mar Juárez, primera Directora General del Instituto Mexicano del Petróleo (IMP); así como, la presencia de mujeres al frente de las Comisiones de Energía tanto en el Senado como en la Cámara de Diputados. En el sector privado, nombres como Katia Somohano (Iberdrola México), Soli Pérez (ExxonMobil México) y Tania Ortiz (Sempra Infraestructura) representan avances concretos en el liderazgo femenino.

Sin embargo, estos avances en los puestos más visibles del sector no se traducen automáticamente en una transformación de las condiciones de trabajo de las ingenieras, geólogas y técnicas que operan en el campo, en las refinerías y en los proyectos de exploración y producción. La distancia entre el liderazgo simbólico y la equidad operativa es uno de los retos centrales que la agenda de género en la industria petrolera mexicana tiene aún por resolver.

## Agenda energética nacional y género: lo que el PLADESE establece

El Plan de Desarrollo del Sector Eléctrico 2025–2039 (PLADESE), publicado por la SENER en octubre de 2025, es el instrumento rector de la política energética nacional para los próximos 15 años. Su relevancia para la equidad de género reside en que incorpora la justicia energética —incluyendo la reducción de desigualdades— como criterio vinculante de planeación, no como declaración de intenciones.

Complementariamente, la Manifestación de Impacto Social del Sector Energético (MISSE), que ahora tiene carácter obligatorio, exige que los nuevos proyectos —incluyendo los de exploración y producción de hidrocarburos— desarrollen planes de gestión social con consultas formales. Este marco crea una oportunidad concreta: que los proyectos petroleros diseñen sus condiciones de contratación y desarrollo profesional con perspectiva de género desde el origen, no como corrección posterior.





Solutions.  
People.  
Energy.™



### Lo que la agenda pública ya establece

- PLADESE 2025–2039, integra la justicia energética como eje rector, con reducción de desigualdades de género como objetivo explícito.
- La MISSE, establece la obligatoriedad de consultas sociales en proyectos energéticos, incluyendo los de hidrocarburos, con enfoque de equidad.
- La Reforma de Igualdad Salarial (enero 2026), aplica directamente a Pemex y a las empresas contratistas del sector.
- CFE firmó en marzo 2026 un convenio con la Secretaría de las Mujeres para combatir el hostigamiento y promover el liderazgo femenino en la operación del sector eléctrico.

### Lo que continúa pendiente

- No existe una política sectorial específica de género para la industria de petróleo y gas en México, a diferencia de Noruega o el Reino Unido.
- Las áreas técnicas de exploración, producción e ingeniería de yacimientos no tienen metas numéricas de representación femenina en ningún instrumento público.
- El sector privado de servicios petroleros no reporta datos de género de manera sistemática, lo que hace imposible medir el alcance real de la brecha.
- Sin datos desagregados por subsector y área técnica, se dificulta la rendición de cuentas y una política pública efectiva.

## Lo que dicen nuestros datos

La Encuesta D&I 2026 de SPE Sección México —con 32 respuestas de profesionistas del sector— refleja, en nuestra propia comunidad, las mismas dinámicas que la industria petrolera enfrenta a escala nacional.

**71%**

Participantes masculinos en la encuesta vs 29% femeninas — reflejo de la composición real del sector

**3.00**

Igualdad en procesos de promoción — puntuación más baja de toda la encuesta (escala 1–5, nivel crítico)

**3.16**

Igualdad de oportunidades de desarrollo —segunda dimensión menor calificada, requiere atención urgente

Estos tres indicadores cuentan una historia coherente: la subrepresentación de las mujeres en nuestra encuesta no es accidental, sino el reflejo de barreras de acceso y permanencia que se manifiestan precisamente en los procesos de promoción y en el acceso inequitativo a oportunidades de desarrollo. Cuando la puntuación más baja de la encuesta corresponde a la igualdad en las promociones, estamos ante evidencia que refleja las condiciones de nuestra propia comunidad profesional.





Solutions.  
People.  
Energy.™



## Hacia donde vamos

### Caso de éxito: Equinor y el modelo noruego de género en la industria petrolera

Noruega es el referente internacional más sólido de equidad de género en la industria del petróleo y gas. Su trayectoria no comenzó con las energías renovables ni con un sector en transformación: comenzó dentro de una industria petrolera madura, en las plataformas del Mar del Norte, con un compromiso que se construyó durante décadas de política pública y cultura organizacional consistente.

Equinor —anteriormente Statoil— firmó su primer acuerdo formal de igualdad en 1988, cuando la industria petrolera noruega apenas comenzaba a reconocer la necesidad de cambio. Desde entonces, 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, con presencia en todos los países donde opera, incluyendo Brasil con el grupo Black in Equinor (2021) para la equidad racial.

#### ¿Qué hizo Equinor de manera diferente?

- Integró D&I como parte explícita de las expectativas de liderazgo, evaluando a directivos por sus resultados en equidad de género.
- Garantizó que las mujeres tuvieran acceso equitativo a proyectos de campo y posiciones de alta exposición técnica, rompiendo la segregación en las áreas operativas.
- Implementó licencia parental pagada mínima de 16 semanas para todos los grupos de empleados y políticas de trabajo flexible que reconocen la carga de cuidados.
- Desarrolló grupos de recursos para empleados (ERG) sobre género, generaciones, diversidad racial y comunidad LGBTQI+ en todos sus mercados.
- Publicó métricas transparentes de representación femenina por área técnica, nivel jerárquico y tipo de proyecto, con compromisos de corrección documentados.

#### Los resultados en la industria petrolera

- Reconocida como una de las mejores empresas del mundo en igualdad de género por el índice Equileap durante cuatro años consecutivos.
- Reducción sostenida y medible de la brecha salarial interna en todos los niveles jerárquicos, incluyendo las áreas técnicas de mayor remuneración.
- Incremento documentado de la representación femenina en ingeniería de producción, geociencias y dirección de proyectos de extracción.
- El informe The Pipeline: Women Count 2022 respalda este modelo: las empresas donde más de un tercio del equipo ejecutivo son mujeres, son significativamente más rentables que aquellas con liderazgos exclusivamente masculinos.

El modelo noruego para la industria petrolera mexicana es contundente: la equidad de género en petróleo y gas no requiere esperar la transición energética ni depende de que el sector se vuelva "más femenino" por naturaleza. Requiere decisiones, métricas verificables y liderazgos —técnicos y directivos— que asuman la responsabilidad de cambiar las reglas del juego dentro de los propios proyectos de exploración y producción.





Solutions.  
People.  
Energy.™



## Nuestro compromiso

El sector energético de México vive un momento en el que las decisiones que se tomen en los próximos años definirán no solo la matriz energética del país, sino también quiénes participan en su transformación y en qué condiciones. SPE Sección México, como comunidad técnica de referencia en la industria, tiene la responsabilidad y la oportunidad de influir en esa definición.

Integrar la equidad de género en la agenda energética no es un añadido: es una condición para que la transición sea efectiva, técnicamente diversa y socialmente aceptable. Los mejores equipos para enfrentar la complejidad de la transición energética son equipos diversos. Nuestra membresía, en cada proyecto, en cada proceso de selección y en cada espacio de toma de decisiones, puede hacer que esa afirmación pase del discurso a la realidad.

---

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

*Fuente: PLADESE 2025–2039 (SENER, oct. 2025)*

*ONU Mujeres, abr. 2026*

*WRI México / ICM, mar. 2026*

*Global Energy, 2024*

*PNUD México 2025*

*The Pipeline: Women Count 2022*

*Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (reforma ene. 2026)*

*Encuesta D&I SPE Sección México 2026.*

---

*Por: Karina Guadalupe Rodríguez Rodríguez/ Carlos López Cruz*

