

CANAME

REVISTA DIGITAL



DESCUBRE, INSPIRA Y EMPODERA DESDE

LA VOZ DE LA MUJER



www.caname.org.mx · www.revistacaname.com.mx

@canamemx



VOL.2



En **ORTO DE MÉXICO** somos fabricantes de instrumentos de control y accesorios en general para transformadores de distribución y potencia

INSTRUMENTOS DE CONTROL Y ACCESORIOS PARA TRANSFORMADORES SISTEMAS DE MONITOREO EN LÍNEA PARA TRANSFORMADORES Y SUBESTACIONES

INSTRUMENTOS Y ACCESORIOS

- Indicadores de nivel de líquidos
- Indicadores de temperatura
- Indicadores de temperatura RTD
- Sensor de corrientes geomagnéticas
- Imagen térmica
- Indicadores de flujo
- Sensores para vibraciones, descargas parciales, presión/vacío, corrientes con salida para SCADA 0-1 mA; 4-20 mA
- Indicadores de presión/vacío
- Cambiadores de derivaciones
- Válvulas de alivio de sobrepresión
- Relevador mecánico de sobrepresión
- Válvulas de muestreo o drenaje
- Mirillas, tierras y pasamuros
- Indicador de gases acumulados
- Relé de presión súbita
- Sistema de monitoreo en línea

CONTACTO



Prol. JM Morelos 702, Col. Ocotepéc,
62220, Cuernavaca, Morelos



52 777 3821242



ventas@ortodemexico.com



Directorio

Mesa Directiva 2024-2025

Salvador Portillo Arellano
Presidente

Alan Boege Von Mentz
Tania Kalinka Cerda Sauvage
Yolanda González Martínez
Carlos Ramos Espinosa
Pablo Moreno Cadena
Sergio Villalón Antuñano
Vicepresidentes

Aquiles López Marín
Secretario

Carlos Ruschke Pedro
Tesorero

Consejo Directivo 2024-2025

Consejeros propietarios

Juan Carlos Aguilar
Carlos Cosmes
Gerardo López
Juan Manuel Chaparro
Ubaldo Mendoza
Óscar Quintanar
Juan Bernardo Sánchez
Rafael Nava
Alan Boege
Leonardo Fernández

Consejeros suplentes

Elisa Celada
Juan Jesús Olvera
Ricardo Ulises López
David Galicia
Ricardo Pineda
Ricardo Márquez
Gonzalo Henao
Daniel Romo
Edgar Bañuelos
Eduardo Alvarado

CANAME

Rafael Arteaga Vega

Director de Comercio e Inteligencia de Mercado

Edgar Bañuelos Velázquez

Director de Desarrollo Sectorial y Competitividad

Dulce Sánchez Morgado

Gerente de Mercadotecnia

Octavio López García

Gerente de Administración



CANAME

UNIDOS, FUERTES Y REFERENTES

REVISTA DIGITAL

DR © 2024 Cámara Nacional de Manufacturas Eléctricas
Ibsen No. 13, Col. Chapultepec Polanco, Alcaldía Miguel
Hidalgo, CP 11560, Ciudad de México.

- Teléfono(s): **55 5280 6775**
- Email: **caname@caname.org.mx**
- Sitio web: **www.revistacaname.com.mx**
www.caname.org.mx
- Redes Sociales:  **@canamemx**

**Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio
sin autorización escrita del legítimo titular de los derechos.**

Hecho en México

Las imágenes en esta edición son propiedad de sus correspondientes autores y son utilizadas mediante licencia para su publicación. Las fotografías fueron tomadas con el conocimiento de las personas capturadas en ellas, sin ningún otro fin más que el de ilustrar los artículos y contenidos.

Editorial / Ventas: Dulce Sánchez

55 5280 6775

Correo: dsanchez@caname.org.mx

caname@caname.org.mx

Diseño editorial:

Christian Bonilla Herrera

Coordinador de Comunicación

CONTENIDO



CAROL MCGLOGAN



GEORGINA IZQUIERDO



LUISA VARGAS



BRENDA MARTÍNEZ



VIAKABLE



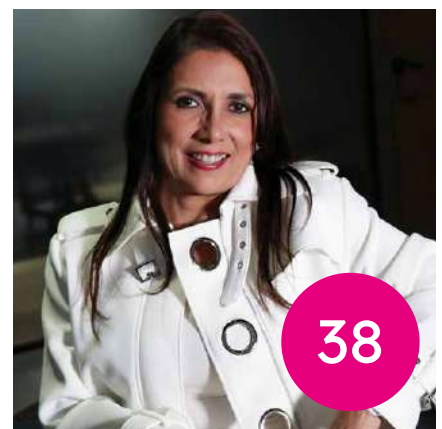
ANGÉLICA RAMOS



LAURA SANTANDER

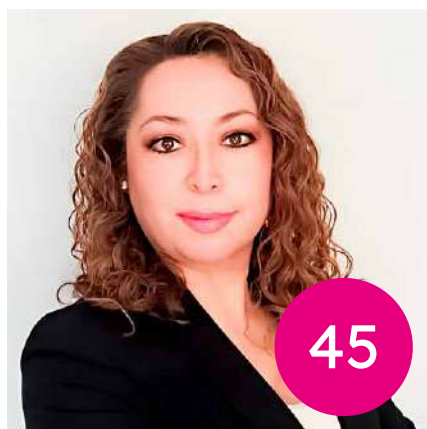


DRA. ISABEL STUDER



ESPERANZA SALAZAR

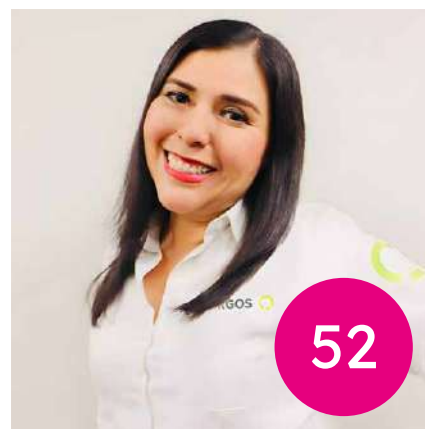
MUJERES DEL SECTOR ELÉCTRICO



ROSA MARIA MALDONADO



EMILIA CALLEJA



TANIA MARTÍNEZ



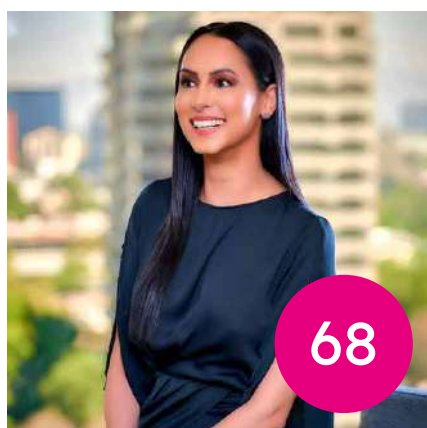
ANA LAURA LUDLOW



LAURA ITZEL CASTILLO



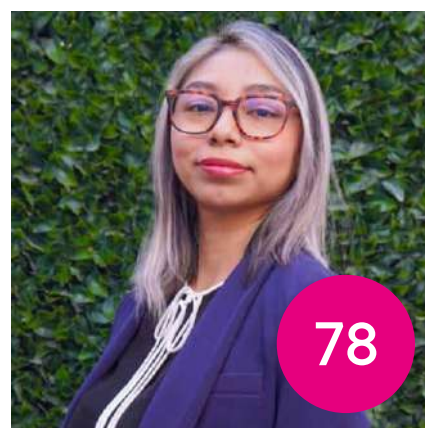
MARCELA MEDRANO



DRA. YOLANDA VILLEGAS



NORMA MORALES



PAULINA CORTÉS

COMISIÓN DE MUJERES DEL SECTOR ELÉCTRICO



COMISIÓN MUJERES
CANAME

En CANAME promovemos la igualdad de género y el desarrollo profesional de las mujeres en la industria eléctrica. La Comisión de Mujeres es un órgano colegiado y consultivo, formado por hombres y mujeres, que trabaja en **dos áreas clave**:

— Mentoring

Objetivo:

busca impulsar el crecimiento y desarrollo tanto profesional como personal de los participantes, promoviendo la transferencia de conocimientos, el apoyo mutuo y la creación de una comunidad laboral más inclusiva y diversa.

— Vinculación

Objetivo:

busca promover la colaboración, la innovación y el desarrollo sostenible dentro de la industria, mediante la creación de alianzas estratégicas y la identificación de oportunidades de crecimiento y mejora.



CONTACTO: Dulce I. Sánchez - Secretaria técnica, Comisión de Mujeres
comisionmujeres@caname.org.mx | dsanchez@caname.org.mx



CARTA EDITORIAL

"Nada en este mundo debe ser temido, solo entendido. Ahora es el momento de entender más, para poder temer menos". – Marie Curie, física y química.

Estimadas lectoras y lectores,

En esta nueva entrega de la Revista CANAME, damos continuidad a nuestra misión de visibilizar el papel crucial de las mujeres en la industria eléctrica, reafirmando nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión.

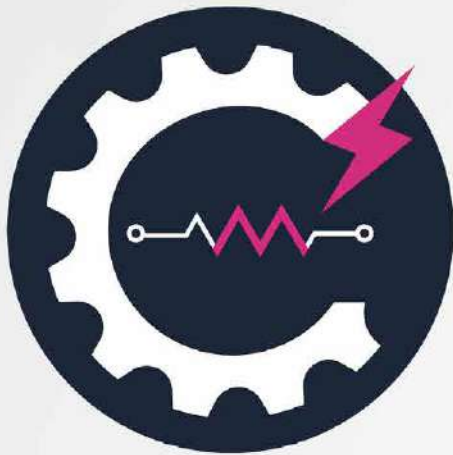
Tras el éxito de la edición No. 67, donde celebramos la transformación que lideran las mujeres en nuestro sector, en esta nueva edición queremos profundizar en las historias que inspiran a seguir avanzando. Nos enfocaremos en cómo las mujeres están enfrentando los retos actuales, desde la transición energética hasta la adopción de tecnologías emergentes, y cómo sus aportaciones están configurando el futuro de la industria eléctrica.

Queremos extender nuestro agradecimiento a todas las personas que hacen posible esta publicación. Cada artículo, entrevista y reflexión es un paso más hacia una industria más justa y representativa. Esperamos que esta edición no solo informe, sino que también inspire a todas y todos a ser agentes de cambio en sus respectivas áreas.

Desde CANAME, seguimos comprometidos en ser un referente en la promoción de la igualdad y el desarrollo sustentable en el sector eléctrico. Invitamos a nuestras lectoras y lectores a unirse a nosotros en este camino hacia un futuro más inclusivo y próspero para todas y todos.

Ing. Salvador Portillo Arellano
Presidente

Cámara Nacional de Manufacturas Eléctricas (CANAME)



COMISIÓN MUJERES
CANAME



**Yolanda
González**

PRESIDENTA

SIEMENS

Mesa 1. Mentoring



Titular:
**Ivette
Castillo**



Suplente:

**José
Ávalos**

signify



CONTACTO: Dulce I. Sanchez - Secretaria Técnica de la Comisión de Mujeres
comisionmujeres@caname.org.mx - dsanchez@caname.org

**Tania
kalinka
Cerde**

PRESIDENTA

Schneider
Electric



Mesa 2. Vinculación



Titular:
**Karla
Salinas**

 **Hitachi Energy**

Suplente:
**Lina
Pulgarín**

 **Signify**



caname.org.mx/recursos/comision-mujeres

A close-up portrait of Carol McGlogan, a woman with long, dark brown hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a dark top and a chunky, silver-colored chain necklace. The background is a soft, out-of-focus grey.

ELECTRO
FEDERATION
CANADA

EFC

CAROL MCGLOGAN

President & CEO,
Electro Federation Canada (EFC)

ENTREVISTA: Carol McGlogan, Electro Federation Canada

Con una destacada trayectoria en la **industria eléctrica y de iluminación**, Carol McGlogan se ha consolidado como una ejecutiva experimentada y visionaria. Su experiencia abarca el desarrollo de estrategias, la gestión de marketing y ventas, la negociación, la planificación de presupuestos y el análisis de mercados. En esta entrevista, comparte sus perspectivas sobre la diversidad de género como motor de innovación, los retos que ha superado a lo largo de su carrera y su visión para empoderar a más mujeres en el sector.

¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

- Creo firmemente que la "diversidad de pensamiento" es la base de la innovación. Como líderes, es tentador contratar personas con antecedentes similares en educación, formación y experiencia, ya que suelen ofrecer soluciones alineadas con nuestro propio marco de referencia. Además, gestionar a estos individuos puede parecer más sencillo y menos confrontacional. Sin embargo, escuchar perspectivas diferentes permite descubrir las mejores y, quizá, más innovadoras soluciones. Para lograrlo, es fundamental contar con un equipo diverso que incluya diversidad en género, antecedentes, experiencia, edad y personalidad, entre otros factores. Un equipo diverso estará mejor preparado para satisfacer las necesidades de una base de clientes igualmente diversa y fomentará el desarrollo de enfoques innovadores al desafiar las ideas de los demás.



¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

- Siempre he visto ser mujer como una ventaja en nuestra industria. Comencé en 1985, cuando el sector eléctrico estaba dominado por hombres. Mi diferencia me hizo destacar naturalmente, lo que facilitó un reconocimiento temprano. Además, tuve la suerte de contar con mentores excepcionales que no dudaron en destacar y promover mi trabajo. Aunque enfrenté cierta resistencia al principio debido a mi edad y género, con paciencia y demostraciones de buen trabajo, esas personas escépticas terminaron aceptándome.

¿Qué consejo le darías a otras mujeres que consideren entrar a este sector?

- El sector ha avanzado mucho en la promoción y el reconocimiento de las mujeres, abriendo puertas a diversas oportunidades. Construir tu marca personal es clave para el progreso. Las mujeres deben trabajar en su marca tanto dentro de sus organizaciones como externamente en la industria.

W Asociaciones como **Electro Federation Canada, NEMA en los Estados Unidos y CANAME** ofrecen excelentes oportunidades para el desarrollo de la marca personal dentro del sector.

Además, el trabajo en estas asociaciones beneficia a toda la industria, y la satisfacción de marcar una diferencia es invaluable.

¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para promover la igualdad de género?

- Las iniciativas de igualdad de género deben integrarse en las estrategias de las empresas y asociaciones del sector. En EFC, tenemos una Red de Recursos Humanos que reúne a los gerentes de RR.HH. de la industria, donde la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es un tema permanente en la agenda para compartir mejores prácticas. También contamos con una Red de Mujeres que apoya el desarrollo profesional, el empoderamiento y el estilo de vida a través de reuniones y eventos.

Nuestro consejo directivo tiene como meta que al menos el 25% de sus miembros sean mujeres; en 2024, logramos un 34%. Además, EFC monitorea que el 25% de nuestra membresía total se identifique como femenina.



Salvador Portillo (CANAME), Carol McGowan
Convención C



logan (EFC) y Fred Fischer (NEMA) en la CANAME 2024

¿Qué oportunidades ves para empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo y económicamente?

- Establecer metas para la representación femenina en el lugar de trabajo motiva a las empresas a revisar sus procesos y políticas de equidad de género.
- Capacitar a las mujeres en dinámicas empresariales les ayuda a avanzar hacia roles de gestión.
- Vincular a las mujeres con mentores o coaches las guía en su desarrollo profesional.
- Promover el sector como un ambiente acogedor para las mujeres atrae nuevo talento femenino.
- Fomentar la participación de mujeres en asociaciones del sector y su liderazgo en comités industriales.

¿Cómo podemos garantizar el acceso equitativo a la educación para todas las mujeres y niñas?

Garantizar el acceso equitativo a la educación requiere un enfoque multifacético que aborde barreras sistémicas, normas sociales y desafíos económicos:

- Recopilar datos sobre avances y barreras para informar políticas y estrategias.
- Implementar leyes que aseguren el acceso igualitario a la educación.
- Ofrecer programas de apoyo económico para reducir la presión financiera sobre las familias.
- Cambiar las percepciones culturales sobre el valor de la educación para las niñas y proporcionar incentivos como becas.
- Crear oportunidades de aprendizaje flexibles para mujeres con responsabilidades de cuidado o trabajo.
- Ampliar el acceso a herramientas de educación digital en áreas desatendidas o remotas.

A portrait of Georgina Izquierdo Montalvo, a woman with short dark hair, wearing a light blue top and a silver chain necklace. She is standing with her arms crossed. The background is a light gradient. A small green square is visible in the top right corner.

GEORGINA IZQUIERDO MONTALVO

Ex-Directora General del
Instituto Nacional de Electricidad y Energías Limpias

ENTREVISTA: Georgina Izquierdo

Ex-Directora General del INEEL

*Con 48 años de experiencia laboral, Georgina Izquierdo Montalvo ha sido un pilar en el sector energético, destacando por sus **38 años como investigadora en Geotermia y 5 años como Directora General del INEEL**. En esta entrevista, comparte reflexiones sobre la diversidad de género, los retos superados y las oportunidades para impulsar la igualdad en la industria.*

¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

- La innovación y el crecimiento de la industria no dependen del género. Dependen de las características, conocimientos, habilidades y experiencias tanto personales, como técnicas.

¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

- En mi experiencia laboral, de casi 50 años, los desafíos han sido personales, superación en lo posible: dedicación, compromiso, responsabilidad, honestidad, entrega en cada posición laboral que he ocupado.
- La idealidad no existe, por supuesto he enfrentado ciertas actitudes de servidores públicos con posición jerárquica superior. Favoritismo notable hacia otras personas del mismo grupo de trabajo. Nunca me comparé, simplemente tomé mi camino; por cierto, muy afortunado, en donde retos y desafíos fueron vencidos con arduo trabajo. Un jefe alguna vez me dijo: Ud. es muy afortunada, porque además de hacer lo que le gusta le pagan! Finalmente, por diferencias de género no me desgasté; pasaron de lado, el tiempo y los resultados muestran resultados indistintos del género y la superación resulta evidente.



¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

- Es recomendable mantenerse actualizadas en su formación profesional y temas afines. Actualmente son accesibles cursos, talleres, seminarios etc.; así como la disponibilidad de información. La superación y crecimiento profesional son una decisión personal. Se debe buscar la transformación cultural, el trabajo en equipo y la concientización de las personas en el ámbito familiar, personal y laboral. Por otro lado, es imprescindible mantener en práctica principios éticos morales y conductuales. El respeto, la lealtad y la honradez son fundamentales en el desempeño laboral.

¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para fomentar la igualdad de género?

- La igualdad de género es un derecho humano fundamental, sin fronteras; ésta es primordial para crear sociedades estables en todos sus ámbitos, desde la reducción de pobreza hasta la promoción de salud, educación, protección y bienestar.

En México, el compromiso con la igualdad de género se ve reflejado en la elaboración e implementación de distintas Leyes, Normas, Políticas y Programas públicos, que contribuyen a visibilizar a las mujeres y niñas; promoviendo un cambio cultural para erradicar la discriminación y violencia basada en el género.

Considero que no se trata de implementar nuevas iniciativas o programas porque ya existen. Como ejemplo, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) impulsa la transversalidad de la perspectiva de género en la Estrategia Nacional para que cada política económica, social y medioambiental, contribuya a la igualdad de género. ; si realmente se quiere lograr; para ello, es necesario aumentar la sensibilización y fomentar un cambio de conducta; así como dar mayor promoción a todas estas Leyes, Normas, Políticas y Programas públicos para realmente conseguir una transformación en las dinámicas de poder y la desigualdad de género.

Enseñarles a las niñas, al igual que las mujeres lo valiosas que son, educarles que tanto niñas, niños, mujeres y hombres pueden desarrollar las mismas actividades o habilidades, tener las mismas aspiraciones, que éstas no dependen del género, que como personas tenemos las mismas oportunidades, al igual que responsabilidades; que la redistribución de tareas en el hogar, así como el cuidado de personas es de vital importancia, no solo son tareas de la mujer, todas las personas sin importar el género podemos colaborar, generando ambientes armoniosos, productivos y de colaboración.

¿Qué oportunidades ves para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y económico?

- El empoderamiento laboral y económico de las mujeres es esencial para garantizar sus derechos y lograr la igualdad de género; consiguiendo su reconocimiento y la visibilidad de sus aportaciones; contribuyendo a construir economías fuertes, sociedades más estables, justas e inclusivas. Actualmente el compromiso que México tiene con la igualdad de género al contribuir con el logro de las metas del Objetivo 5 del Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 aprobada por la ONU, relativo a "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas" y que está plasmado en distintas políticas públicas.

Para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y económico es importante:

- Generar empleos dignos, seguros y estables con remuneraciones justas, al igual que condiciones de trabajo seguras.
- Comprometerse a que las mujeres tengan acceso a puestos mejor remunerados y asegurar su acceso a la formación y crecimiento profesional en todo momento.
- Concientizar a la población en la corresponsabilidad familiar.
- Desde el seno familiar enseñar a las niñas, lo valiosas que son, enfatizar que hombres y mujeres tenemos mismas capacidades tanto en el hogar como en el trabajo
- Apoyar a las mujeres que así lo requieran como es el caso de los grupos marginados (mujeres rurales, trabajadoras domésticas, algunas migrantes y mujeres con habilidades poco desarrolladas).

- Desarrollar programas de mentorías con líderes femeninas con experiencia e inspiren a otras mujeres a desarrollar sus habilidades y confianza en sí mismas.
- Promover y reconocer el liderazgo femenino.
- Garantizar que los centros de trabajo públicos y privados se certifiquen en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación, en la que sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades. Uno de los principios del certificado es la progresividad, misma que se aplica a través de la mejora continua hacia el logro de los resultados óptimos.

¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

- Fomentando en los centros de trabajo públicos y privados la certificación en la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación. Por otro lado, partiendo del supuesto que toda empresa, pública o privada, debe tener claramente descritas las características requeridas para cada puesto (perfil del puesto). Tratar de cumplirlos sea por méritos propios o por medio de programas de capacitación propuestos (capacitación continua).



¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

- El acceso equitativo a la educación para mujeres y niñas, desde la primera etapa educativa se debe cumplir con el perfil requerido: habilidades, aptitudes, conocimientos propios de la edad, etc. Los siguientes grados, también están definidos por perfiles y no han sido limitados al género. Así lo percibo por propia experiencia.
- Por lo general al aumentar el grado de educación, el acceso es mediante una evaluación en la que los requisitos cumplen con el perfil requerido y conocimiento del o de los grados previos.

¿Qué acciones específicas podemos tomar para garantizar la igualdad de oportunidades económicas para mujeres y hombres?

- En una entidad pública o privada se debe de implantar la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación. En toda empresa pública o privada, grande o pequeña debe existir la descripción del perfil del puesto el cual incluye salario y prestaciones sin distinción de género. La oportunidad será para quien cumpla las actividades a desempeñar, conocimientos, habilidades y experiencias requisitos y perfil de puesto.

LUISA VARGAS

Lighting Application
Specialist, Signify

ENTREVISTA: Luisa Vargas, SIGNIFY

Luisa estudió la Licenciatura en Diseño Industrial en la Universidad Iberoamericana, ha cursado los diplomados en Iluminación Arquitectónica en la UNAM y en la Universidad Iberoamericana. Incursionó profesionalmente en el sector de la iluminación en la empresa Philips Lighting, hoy Signify.

*Cuenta con más de 24 años de experiencia en el ramo y **ha colaborado en importantes proyectos de iluminación como lo son, las oficinas de la Torre BBVA Bancomer en Reforma y el Estadio Azteca.***

Participó en varias ocasiones como docente en el Diplomado de Iluminación Arquitectónica de la Universidad Iberoamericana y es miembro activo de la Sociedad de Ingeniería en Iluminación IES, donde fue parte de la mesa directiva en períodos pasados. Actualmente se desempeña como Lighting Application Specialist en la empresa Signify Mexico.

¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

- La industria eléctrica como otras industrias ligadas al segmento tecnológico, se verá siempre enriquecida al favorecer la participación femenina en roles técnicos y de liderazgo, pues esto sin duda, inspira a otras mujeres a acercarse al sector con la intención de desarrollar sus habilidades.

Normalmente, vemos en el sector eléctrico mayor presencia de hombres, pero en la medida en que se va promoviendo mayor diversidad de género, las empresas se vuelven más atractivas para los nuevos profesionistas ampliando la participación de personas con diversos talentos y capacidades que son tan importantes para el crecimiento y la innovación dentro de las empresas.

Aunque la presencia de ambos géneros es igual de relevante para el crecimiento de las empresas, yo considero que el tener un balance entre ellos ayuda a mantener un ambiente de trabajo más sano y una colaboración más dinámica, ya que cada persona con sus particularidades puede aportar talentos en diversos aspectos.

¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

- Al desenvolverme en esta industria en donde uno de los perfiles más comunes es ser hombre e ingeniero, uno de los principales desafíos que he enfrentado ha estado ligado al escepticismo de las personas en relación con mis capacidades y habilidades, debido a que existen aún muchos prejuicios que definen a la mujer como incapaz de desarrollarse en un rol técnico o "en un mundo de hombres".

He vivido diversas situaciones desde ser “favorecida” con el beneficio de la duda para ver si podía resolver tal o cual situación hasta ser ignorada en mis contribuciones u opiniones respecto a algún tema.

Estas ideas se vuelven sin duda un obstáculo para poder desarrollarte de forma eficiente y muchas veces implica un bloqueo en el cumplimiento de tus objetivos profesionales.

Adicionalmente al inicio de mi carrera se puntualizaba otro prejuicio por ser una mujer joven, lo que sugería a la gente que tenía inexperiencia e inmadurez, pero en mayor medida que si se tratara de un hombre joven. Y no son solo los hombres, si no a veces las mismas mujeres, las que ejercen esta perspectiva de género.

Ciertamente nunca he sido una persona que alce demasiado la voz y no puedo negar que al enfrentar todas estas situaciones me sentía a veces decepcionada y yo misma me limitaba o retraía, pero en la mayoría de las ocasiones siempre traté de sobreponerme y de demostrar con mis acciones que esas percepciones eran erróneas, mi camino siempre ha sido el estar en lo mío y responder a mis responsabilidades. Otra forma en la que he superado estos desafíos ha sido haciendo equipo con otras mujeres para generar mayor empoderamiento y colaboraciones exitosas, a veces los prejuicios son mas fuertes a mujeres que “trabajan solas” pero mucho menos gente duda de la fuerza de un equipo, independientemente del género de sus integrantes.

¿Qué consejos le darías a otras mujeres que están considerando ingresar a este sector?

- Para las mujeres que estén considerando ingresar al sector eléctrico les recomiendo identificar el segmento en el que les gustaría desempeñarse buscando un

acercamiento a través de asociaciones o agrupaciones afines o a través de redes profesionales, esto les permitirá también mantenerse actualizadas con los temas del área de interés y poder ubicar de

mejor forma un campo laboral.

En paralelo es importante mantenerse actualizado en la información relacionada con el Sector asistiendo a las Ferias o Webinars que hay programados a lo largo del año y que son abiertos a público en general.

W Si eres un profesionalista en activo puedes buscar participar en alguna oportunidad de liderazgo dentro del segmento para generar visibilidad de tus capacidades o si estás terminando tu etapa educativa **puedes buscar colaborar en empresas del sector para adquirir experiencia antes de graduarte, muchas universidades y empresas tienen programas de vinculación interesantes.**



Vidas más brillantes, un mundo mejor

El compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión forma parte de nuestra misión y se inscribe dentro del programa Vidas más Brillantes, Un Mundo Mejor, mismo que tiene como eje principal, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Específicamente en el objetivo 8 que se compromete a empleos decentes y desarrollo económico. Nuestra ambición al 2025, es duplicar el número de mujeres en posiciones directivas y llegar al 34%.

Mujeres en Signify México



45%

Porcentaje de mujeres en las plantas de manufactura y entidad comercial en México: 45%



29%

Porcentaje global de mujeres en posiciones directivas: 29% con un incremento del 12% comparado al 2019.



3 Años

Desde el 2021, Signify forma parte de los Principios de empoderamiento femenino de las Naciones Unidas

- Comité de afinidad que abre espacio de discusión sobre los retos y oportunidades para las mujeres en la compañía.

A professional portrait of a woman with long, wavy reddish-brown hair, smiling at the camera. She is wearing a black blazer over a light pink top and a long, multi-strand pearl necklace. Her arms are crossed. The background is a blurred indoor setting with a window showing greenery outside.

BRENDA MARTÍNEZ

KOBREX
CONDUCTORES ELÉCTRICOS®



“Inteligencia, carácter, determinación, esfuerzo y visión son las cualidades que describen a las mujeres que trabajamos en Kobrex. Nos sentimos orgullosos y comprometidos de ser un referente que inspira e impulsa el desarrollo de todas y cada una de nuestras colaboradoras, es por eso que en Kobrex reconocemos que son parte fundamental para seguir iluminando México”.

Brenda Martínez
Directora de Planeación
KOBREX

Energizamos el rol de las mujeres en



En Viakable, una empresa Xignux, estamos convencidos que el mejor talento no distingue género, raza, etnia, condición social, estado civil ni preferencia u orientación sexual, lo que respaldamos con nuestra política de diversidad e inclusión laboral corporativa.

Aunque como en toda empresa manufacturera, contamos con un pasado donde las operaciones eran un lugar de trabajo principalmente para hombres, poco a poco hemos sumado más mujeres a nuestra plantilla, lo que nos ha llevado a evolucionar la forma en que operamos. En los últimos años esta tendencia se ha visto reflejada en la cada vez mayor incorporación de mujeres en diversas posiciones de nuestras distintas unidades de negocio.

Como referencia, en 2020 las mujeres representaban tan solo el 11% del total de nuestra plantilla de colaboradoras en México. Para el 2024 (datos a julio) esta representación aumentó a más del 15%. Incluso, en algunas de nuestras unidades de negocio, como en Magnekon, prácticamente se ha duplicado el número de mujeres que ahí laboran.





“Reconocemos que aún enfrentamos un gran desafío, pero nos alegra ver cómo cada vez más mujeres se integran en nuestras operaciones y asumen roles de liderazgo”, destacó Patricio Murga, director de Recursos Humanos de la compañía.

Para acompañar este crecimiento, en Viakable hemos desarrollado programas e iniciativas con foco en el talento femenino, entre ellas:

- Esquemas de flexibilidad laboral para madres de familia
- Convenios con guarderías para el cuidado de hijos de energizadores
- Campañas de concientización y salud
- Instalación de salas de lactancia en nuestras plantas y oficinas
- Capacitación y mecanismos para la prevención del acoso y sistema de denuncias de situaciones que incumplan nuestro código de ética

“En Viakable contamos con prácticas que nos reconocen como una empresa socialmente responsable y familiarmente responsable, lo que respalda nuestro esfuerzo por consolidarnos como la mejor opción para trabajar”, subrayó Patricio Murga.

De esta manera, en Viakable energizamos el rol de la mujer y reconocemos su gran aporte a nuestra empresa, la comunidad y al sector eléctrico.



A professional portrait of Angélica Ramos, a woman with dark hair, smiling, wearing a white button-down shirt and a light blue blazer. She is standing with her hands on her hips. A small red square is visible in the top right corner of the image.

ANGÉLICA RAMOS

Jefa de ingeniería metalúrgica en el Centro de Tecnología e Investigación de Viakable (CETIV)



ENTREVISTA: **Angélica Ramos Viakable, (CETIV)**

Angélica Ramos, jefe de ingeniería metalúrgica en el Centro de Tecnología e Investigación de Viakable (CETIV), es punta de lanza en abrir caminos para otras mujeres en el sector eléctrico, liderando el cambio con energía para las futuras generaciones.

Con más de **20 años de trayectoria**, ha sido testigo de los desafíos que anteriormente enfrentaban las mujeres en la industria y cómo se ha dado un cambio para la incursión del nuevo talento femenino. Conoce más sobre ella y su experiencia en la siguiente entrevista:

¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

- Incursioné en la industria hace 20 años y prácticamente me tocó picar piedra. Cuando inicié mi carrera profesional, éramos una minoría (en ocasiones casi nula) de mujeres y me topé con una sociedad mucho más machista que en la actualidad. Prácticamente sólo por el hecho de ser mujer era doblemente cuestionada en cualquier aspecto y ganar credibilidad era todo un reto. Sin embargo, la confianza en mí misma, el autoconocimiento de mis capacidades, pero sobre todo el amor por mi carrera, las ganas de crecer y hacer las cosas lo mejor posible me permitieron no desistir e ir superando cada obstáculo que se presentara e irme abriendo camino.

¿Qué consejos le darías a otras mujeres que están considerando ingresar a este sector?

- A las nuevas generaciones les aconsejo que confíen en su talento, pero siempre busquen ir adelante, no dejen de capacitarse y aprovechar las oportunidades que se presenten. Afortunadamente hoy veo más oportunidades y respeto a las ingenieras más jóvenes, lo cual me da mucho gusto.



¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para fomentar la igualdad de género?

- Campañas de concientización y programas de difusión sobre el rol de la mujer tanto en la sociedad en general, como los aportes que han realizado en materia de ciencia y tecnología, así como también dar visibilidad a las contribuciones que la mujer ha desarrollado.

¿Cómo podemos garantizar el acceso equitativo a la educación para todas las mujeres y niñas?

- Implementando y dando seguimiento a programas sociales, destacando la importancia de que las niñas y mujeres cuentan con los mismos derechos y capacidades para incursionar en el ámbito académico y que pueden aportar al desarrollo del país, así como ofrecer becas para apoyar al sector de bajos recursos y niñas con discapacidad para que esto no sea un impedimento en su avance.

¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

- Fomentando la colaboración entre el gobierno e instituciones para brindar programas de mentoría y capacitación para mejorar la gestión empresarial, creación de redes de apoyo entre las mujeres empresarias en las que puedan compartir sus experiencias y hacer sinergias, así como el acceso equitativo a préstamos y oportunidades de financiamiento para sus empresas.

¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

W Continuar la lucha contra los estereotipos de género para favorecer la diversidad en el mundo empresarial y se garantice tanto la igualdad de oportunidades como la igualdad salarial, así como acceso equitativo a los programas de prestaciones laborales y financiamiento. Además, dependiendo de las funciones del puesto, la implementación de esquemas de trabajo con horarios flexibles.





LAURA SANTANDER

Titular de Ingeniería Eléctrica en el Centro de
Tecnología e Investigación Viakable (CETIV)

 Viakable®

ENTREVISTA: Laura Santander Viakable, (CETIV)

Laura Jaqueline Santander se desempeña actualmente como investigador titular de Ingeniería Eléctrica en el Centro de Tecnología e Investigación Viakable, compañía en la industria de alambres, cables y accesorios para sistemas eléctricos. En su rol, Laura participa en proyectos de innovación de Sistemas de Transmisión de Alto y Extra Alto Voltaje. Laura recibió el título de Ingeniera Eléctrica-Electrónica y el grado de Maestra en Ingeniería Eléctrica en la Facultad de Ingeniería de la UNAM, en 2012 y 2016 respectivamente, el grado de Doctora en Ciencias de la Ingeniería Eléctrica en la Universidad Michoacana en 2021. Laura ha laborado en el campo del diseño de líneas de transmisión de energía durante más de diez años como diseñador y consultor. Laura es miembro Senior en el Instituto de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos más grande del mundo (IEEE, por sus siglas en inglés), actual líder regional de IEEE PES Women in Power y representa a Viakable en el Grupo de Mujeres de Investigación y Desarrollo del Parque PIIT en Apodaca Nuevo León, adicionalmente es parte del Consejo Directivo del Colegio de Ingenieros Mecánicos y Electricistas de Nuevo León.

¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

La participación de mujeres en áreas técnicas ofrece otra perspectiva propia del género y en el sector eléctrico no es la excepción. La capacidad de organización, la diversidad de habilidades y conocimiento puede generar productos y servicios más orientados a satisfacer las necesidades de un sector que ha sido principalmente liderado por hombres. Lo que favorece la innovación, el crecimiento y la competitividad de la industria en su conjunto.

¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

El primer desafío al que me enfrenté siendo muy joven fue trabajar en campo. La mayoría del personal que labora en campo sigue siendo masculino, lo que resultó difícil al principio. La empatía y la confianza en mi formación técnica me permitió entender las necesidades y percepciones de mis compañeros. Entender antes de ser entendido. Y recientemente, la maternidad; cómo balancear mi vida personal y mi carrera profesional, ese reto aún lo estoy superando.

¿Qué consejos le darías a otras mujeres que están considerando ingresar a este sector?

La ingeniería eléctrica como profesión es desafiante, a diferencia de otras áreas la electricidad puede resultar un concepto muy abstracto debido a que podemos sentir sus efectos, pero no la podemos tocar propiamente dicho. Hoy en día dependemos de la electricidad para prácticamente cualquier proceso como el uso de computadoras, internet, inteligencia artificial, aire acondicionado, etcétera. Así que, mi consejo es formar bases técnicas sólidas, capacitación constante y nunca dudar de uno mismo.

¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para fomentar la igualdad de género?

En mi opinión, se tienen que sensibilizar dos frentes principalmente. El primero es permitir la participación de más mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones y el segundo es fortalecer las habilidades técnicas y de liderazgo de las mujeres que actualmente están en posiciones de nivel medio bajo. Un programa que, personalmente me ayudó

estos rubros es la mentoría. Mujeres en posiciones de liderazgo compartiendo experiencias y consejos en reuniones uno a uno permite a mujeres que inician su carrera profesional desarrollar habilidades blandas y técnicas que no necesariamente viene en el plan de estudios universitario.

¿Qué oportunidades ves para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y económico?

La educación es uno de los pilares más importantes para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral. Favorecer a través de políticas inclusivas acceso a desarrollar habilidades técnicas y de liderazgo, conocimientos que las preparen para postular a puestos de mayor responsabilidad y mejores ingresos. La industria eléctrica debe fomentar el respeto mutuo y la no discriminación salarial.

¿Cómo podemos garantizar el acceso equitativo a la educación para todas las mujeres y niñas?

Es importante identificar patrones de educación en casa. En países latinoamericanos se sigue considerando que las mujeres por el hecho de ser mujeres deben involucrarse más en tareas del hogar y del cuidado de otras personas. Esto se debe a las virtudes de delicadeza y organización, que, en lugar de jugar a favor, hace que el cuidado de otros y las tareas domésticas se sigan recargando en el género femenino. Sí cambiamos este paradigma e identificamos estos comportamientos desde edades muy tempranas más mujeres podrán continuar su instrucción académica.

¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

La industria eléctrica debería promover políticas inclusivas que fomenten la equidad salarial, el balance entre la vida personal y profesional, fortalecer las habilidades de gestión y liderazgo. Y en ese sentido, visibilizar el trabajo de las mujeres en el sector eléctrico, reconocer y promover sus logros.

¿Qué acciones específicas podemos tomar para garantizar la igualdad de oportunidades económicas para mujeres y hombres?

■ Cambiar el paradigma de educación, compartir el cuidado en el hogar, buscar la representación equitativa de mujeres en altos cargos y juntas directivas. Promover la igualdad de remuneración e identificar y denunciar casos de sexismo y acoso.



AFILIATE

¡POTENCIA TU CRECIMIENTO EN EL SECTOR ELÉCTRICO!



**OBTEN IMPORTANTES
BENEFICIOS PARA TU EMPRESA**



COMERCIO



NORMALIZACIÓN



COMPETITIVIDAD
E INNOVACIÓN



REPRESENTATIVIDAD



COMUNICACIÓN

**¡CONTÁCTANOS
AHORA!**



55 5280 6775 | 55 5280 6533



ymartinez@caname.org.mx



caname.org.mx

GENERAC®

Soluciones de **energía innovadoras** con una experiencia inigualable



INDUSTRIAL



RESIDENCIAL



COMERCIAL



MÓVIL



POWERING A SMARTER WORLD



generaclatam.com



contacto@generac.com



800-GENERAC



sostenibilidad global

DRA. ISABEL STUDER NOGUEZ

Presidenta de Sostenibilidad Global

LA ELECTRIFICACIÓN DE TODO: LA CHISPA QUE ILUMINA EL CAMINO HACIA UN FUTURO INCLUYENTE Y SOSTENIBLE.

Isabel Studer es Presidenta de Sostenibilidad Global, una organización sin fines de lucro en México que impulsa iniciativas estratégicas de sostenibilidad, incluyendo una transición energética justa. Con más de 20 años de experiencia en energía sostenible, relaciones internacionales y resiliencia, ha liderado proyectos clave y organizaciones como Iniciativa Climática de México y el Consejo Consultivo del Agua. Isabel tiene un doctorado en Relaciones Internacionales de la Universidad Johns Hopkins y es fluida en español, inglés y francés.

La electrificación de todo se ha convertido en una de las tendencias más transformadoras a nivel global. Este proceso, que sustituye tecnologías basadas en combustibles fósiles por soluciones eléctricas provenientes de fuentes renovables como la solar, la eólica y la hidráulica, es esencial para abordar la lucha contra el calentamiento global y alcanzar la neutralidad de carbono para 2050. Además de descarbonizar industrias tradicionales, está impulsando la innovación en vivienda, servicios públicos y conectividad digital, transformando nuestras vidas y ciudades.

En mi trayectoria profesional, he tomado muchos caminos, como un árbol con muchas ramas. He estado en la academia, el sector público y la sociedad civil. Para mi doctorado, estudié la integración de la industria automotriz con un enfoque de economía internacional. Ahí, por primera vez, me percaté de la importancia de los factores ambientales y sociales del comercio y la producción transfronteriza. Este descubrimiento despertó en mí una pasión por el cambio climático, un tema que me llevó inevitablemente a interactuar con el sector eléctrico. Con la electrificación de todo, encuentro conexiones naturales entre los mundos de la electricidad, el automotriz, el transporte y el cambio climático. Fue un camino lleno de desafíos, especialmente en un entorno dominado principalmente por hombres, donde el statu quo a menudo dificulta

la innovación. Sin embargo, esta experiencia también me dio una perspectiva única sobre cómo superar barreras y fomentar el cambio.

El sector eléctrico se ha convertido en el eje de un cambio sistémico que impacta sectores clave como la manufactura, el transporte y la digitalización. En este contexto, también ofrece oportunidades significativas para liderar el empoderamiento de las mujeres, facilitando su participación en procesos como la manufactura avanzada, y el diseño de sistemas eléctricos y redes inteligentes. La electrificación inclusiva tiene el potencial de transformar tanto el sector eléctrico como la vida de millones de mujeres.

Hoy, los retos de género en el sector eléctrico siguen siendo significativos:



Falta de Representación y Diversidad: Las mujeres enfrentan discriminación y sesgos que limitan su participación y desarrollo profesional. En México, solo el 17% de los trabajadores del sector son mujeres, y apenas un 2% ocupa roles técnicos en la CFE. Esta falta de diversidad limita la innovación y cuestiona la legitimidad del sector para liderar una transición energética justa.

Brechas Salariales y Desigualdad de Oportunidades: Las mujeres ganan menos que sus colegas masculinos y tienen menos acceso a puestos de liderazgo. Esto representa una desventaja económica y una pérdida de perspectivas diversas en la toma de decisiones.

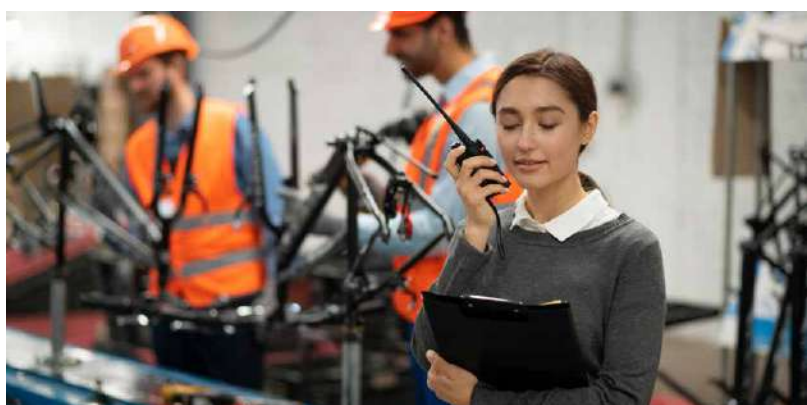
Dificultades para Conciliar Vida Laboral y Personal: Las responsabilidades del hogar limitan la disponibilidad de las mujeres para asumir roles de mayor exigencia o desarrollo profesional. Las condiciones laborales pueden ser riesgosas, especialmente para mujeres en etapas como el embarazo, lo que destaca la necesidad de adecuaciones laborales.

Acceso Limitado a Formación Técnica: La falta de capacitación en STEM (en español, ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) restringe las oportunidades de las mujeres para acceder a roles técnicos competitivos.

Para abordar estos retos, es fundamental implementar una serie de estrategias integrales que garanticen la inclusión efectiva de las mujeres en el sector eléctrico:

Diseñar políticas inclusivas: Es crucial desarrollar y adoptar políticas que fomenten la igualdad de género en todos los niveles del sector energético. Esto incluye medidas de contratación que eliminen sesgos, programas de promoción para mujeres con talento y la creación de entornos laborales más diversos y equitativos.

Fomentar la mentoría y el liderazgo: Los programas de mentoría deben ser una prioridad para garantizar que las mujeres tengan acceso a orientación y redes profesionales que impulsen



su desarrollo. Además, es necesario promover el liderazgo femenino en áreas estratégicas, mostrando modelos a seguir que inspiren a futuras generaciones.

Impulsar la formación en STEM: Incrementar el acceso de las mujeres a programas educativos en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas es esencial para romper las barreras que enfrentan en roles técnicos y de alta especialización. Esto debe incluir becas, talleres y alianzas con instituciones educativas.

Crear redes de apoyo y visibilidad: Las mujeres en el sector eléctrico deben contar con espacios donde puedan compartir experiencias, generar conexiones y visibilizar sus logros. Las organizaciones deben promover eventos y plataformas que destaquen sus contribuciones al sector.

Asegurar condiciones laborales seguras y equitativas: Es fundamental garantizar que las políticas laborales consideren las necesidades específicas de las mujeres, como adecuaciones para el embarazo, salud reproductiva y horarios flexibles que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal.

Incluir la perspectiva de género en la transición energética: Las estrategias de electrificación y transición hacia energías renovables deben incorporar un enfoque de género. Esto no solo fortalecerá la equidad, sino que también enriquecerá las soluciones con perspectivas diversas que beneficien a toda la sociedad.

La diversidad no solo es una cuestión de equidad, sino también de rentabilidad. Las empresas que adoptan una estrategia de género pueden traducirla en impacto medible y ganancias financieras. Los negocios con un propósito no solo mejoran su imagen, sino también la lealtad de los empleados, la innovación y la resiliencia. Además, estas prácticas fortalecen la confianza de los consumidores, lo que resulta en ventajas competitivas sostenibles.

En suma, la electrificación de todo no solo debe ser sostenible, sino también equitativa. La inclusión de las mujeres en el sector eléctrico no es solo una cuestión de justicia social, pero sobre todo es una oportunidad para mejorar la innovación, a través de la diversidad y la inclusión, asegurando un impacto positivo en la sociedad, fortaleciendo la lucha contra el cambio climático y construyendo un futuro más justo y próspero para todos.



A woman with long dark hair and glasses is sitting on a dark, modern sofa. She is wearing a white, double-breasted coat with large circular buttons and a matching white skirt. She is smiling at the camera. The background is a dimly lit office space with glass partitions and some furniture visible in the distance. The Prolec logo is in the top left corner, and a small green and blue rectangular graphic is in the top right corner.

prolec®

ESPERANZA SALAZAR AVENDAÑO

Gerente de Cultura y Comunicación en Prolec

ENTREVISTA: Esperanza Salazar Avedaño; Prolec

Esperanza Salazar Avedaño es gerente de Cultura y Comunicación en Prolec, con 35 años de experiencia en comunicación organizacional y 16 años en la empresa. Es licenciada en Ciencias de la Comunicación por el ITESM y cuenta con una maestría en Educación Superior por la UERre. Inició en Prolec liderando la estrategia de imagen corporativa, logrando fortalecer el posicionamiento de la marca como líder en transformadores y destacando su identidad como empresa mexicana. Actualmente, desde el área de Recursos Humanos, dirige cuatro áreas estratégicas: comunicación interna, gestión del cambio, administración del centro recreativo y responsabilidad social. Su gestión se enfoca en promover la sostenibilidad, la equidad de género y los criterios ESG, generando valor para la organización y sus colaboradores.

1. ¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

Promover la equidad de género en el entorno laboral no solo es solo una cuestión de ética, es también una estrategia de negocio que contribuye a la sostenibilidad y al desempeño a largo plazo de las empresas. La diversidad de género tiene beneficios tangibles y comprobables para las empresas. Fomenta la innovación, mejora la toma de decisiones y fortalece la reputación corporativa, lo cual es vital para atraer y retener talento, así como para satisfacer a una base de clientes cada vez más consciente de los valores sociales.

Contar con equipos de trabajo conformados por hombres y mujeres siempre será una decisión inteligente de negocio porque permitirá aprovechar las fortalezas de ambas partes para alcanzar las metas del negocio. Y hay estudios y estadísticas que respaldan esto, entre las que tengo presentes:

- Por ejemplo en rendimiento financiero, de acuerdo con un estudio de McKinsey & Company "las empresas en el cuartil superior de diversidad de género en sus equipos ejecutivos tienen un 25% más de probabilidades de obtener una rentabilidad superior a la media".
- Credit Suisse reportó que "las empresas con al menos una mujer en la junta directiva superan en desempeño a las que no tienen mujeres en un 20% en el precio de las acciones durante un período de seis años".

- Y en términos de innovación y creatividad, un estudio de Boston Consulting Group (BCG) revela que "las empresas con equipos de gestión diversos en términos de género tienen un 19% más de ingresos por innovación".
- Un estudio de Gallup encontró que "las empresas con altos niveles de diversidad de género en sus equipos de ventas tienen una mayor satisfacción del cliente, lo que se traduce en mejores resultados comerciales".

Además, las prácticas de equidad de género en la gobernanza empresarial reflejan un compromiso con la justicia y la transparencia, y hoy en día estos son factores clave que los inversionistas consideran al evaluar la sostenibilidad de una empresa.

Las empresas que cuentan con políticas efectivas de equidad de género tienden a mostrar una mayor resiliencia y adaptabilidad, factores que son fundamentales en un mercado global dinámico. De esta manera, la equidad de género no solo contribuye al bienestar social, sino que también fortalece la viabilidad económica y la gobernanza responsable, alineándose directamente con los objetivos de los criterios ASG.

2. ¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

En ese sentido, creo que he sido muy afortunada. A pesar de ser una industria en la que desde siempre ha predominado el género masculino, cada vez hay más mujeres; yo tengo 16 años de ser parte de esta empresa y he podido desarrollarme y crecer aquí; he sido promovida y he ido adquiriendo nuevas responsabilidades además de siempre haber contado con el apoyo para desarrollarme en aquellos temas que no eran propiamente los de mi dominio; también he sido testigo del desarrollo y crecimiento de otras mujeres en la organización.

Con esto no quiero decir que no hay desafíos por el hecho de ser mujer dentro de esta industria, los hay porque como dije, predominan los hombres y eso hace que en ocasiones como mujeres nos enfrentemos a situaciones incómodas de las que muchas veces los hombres ni siquiera son conscientes.

En mi experiencia personal dentro de la industria, solo una vez experimenté una situación incómoda hacia mi trato personal pero se superó inmediatamente recurriendo al diálogo abierto a través de los canales adecuados y gracias a eso y a la madurez y profesionalismo de ambas partes, el tema fue superado y no volvió a presentarse.

3. ¿Qué consejos le darías a otras mujeres que están considerando ingresar a este sector?

Que confíen en ellas y en su talento, que el conocimiento y el éxito no es exclusivo de un género, cualquier ser humano es capaz de lograr sus metas y alcanzar sus sueños, no es cuestión de género, es cuestión de disciplina, de perseverancia, paciencia, confianza y seguridad en su persona, hay que quitarnos ideas que tenemos arraigadas desde hace siglos y que no necesariamente son el deber ser.

Hombres y mujeres debemos de poder acceder a las mismas oportunidades y las mujeres somos las primeras que debemos creer en eso, porque en ocasiones somos nosotras mismas las que actuamos sorprendidas cuando resultamos elegidas entre una terna en la que predominaba el género opuesto.

4. ¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para fomentar la igualdad de género?

Lo primero que debemos entender como organización es que la equidad o igualdad de género se trata de garantizar las mismas oportunidades para hombres y mujeres, no de cumplir con cuotas del 50% de cada género; los caminos para lograr la equidad pueden ser muy variados, y dependen en gran medida de las circunstancias de cada organización.

Ahora bien, antes de que se implemente cualquier tipo de programa o iniciativa en relación a la equidad de género, lo primero que hay que hacer es identificar en dónde estamos ubicados, hacia dónde queremos llevar a la compañía y en cuánto tiempo. Y una vez que tengamos esa claridad, estaremos en posibilidades de hacer un plan de acción a uno, cinco o diez años, con actividades, programas e iniciativas específicas para asegurar que vamos por el camino correcto que llevará a la compañía hacia la visión que nos hayamos planteado.

Por eso en nuestro caso, hoy estamos en medio de un diagnóstico para determinar las posibles acciones a implementar, que pueden ir desde capacitación, comunicación y mentoría, hasta políticas, protocolos y procedimientos; en Prolec nos estamos guiando por verdaderos expertos que nos ayudarán a definir puntualmente nuestra visión en materia de equidad y pronto tendremos trazado el camino que queremos seguir para alcanzarla.

5. ¿Qué oportunidades ves para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y económico?

Creo que la forma de empoderarse en ambos aspectos es estando bien informada de lo que ocurre, primero en el negocio en el que participas, pero también en la industria, en tu país y en el mundo. La información te da poder: poder de opinión, de participación, de decisión, de actuación.

En la medida que muestres interés por informarte más y mejor, que participes en reuniones clave, que uses la información para opinar de manera constructiva, irás haciéndote notar, tu punto de vista será tomado en cuenta cada vez más y poco a poco te irán incluyendo sin necesidad de que seas tú quien lo solicite.

La otra que veo y creo que ambas aplican para empoderar a cualquier persona no únicamente a las mujeres, es haciendo bien tu trabajo y cumpliendo con tus objetivos, dando más de lo que se espera de ti, teniendo claro cómo tu función, tu participación contribuye al éxito del negocio, al cumplimiento de la misión; asegurarte que estás haciendo lo que te toca para alcanzar la visión que se ha planteado la organización. Hacer eso te da visibilidad para que las oportunidades lleguen.

6. ¿Cómo podemos garantizar el acceso equitativo a la educación para todas las mujeres y niñas?



Garantizar el acceso equitativo a la educación para mujeres y niñas, por lo menos en nuestro país, es un reto complejo que requiere abordar diversos factores sociales, económicos y culturales. Y en los que es necesario involucrar a varios actores, o trabajar desde distintos frentes.

En educación:

- Hay que brindar capacitación al personal docente en lo que significa la igualdad de género y sensibilizarlo sobre las barreras que enfrentan las niñas en el acceso a la educación.
- También debemos fomentar prácticas pedagógicas inclusivas que apoyen la participación equitativa de niñas y niños en el aula.
- En áreas rurales por ejemplo, habría que crear y expandir programas de becas específicamente dirigidos a niñas y mujeres, especialmente en comunidades indígenas, además de proveer ayudas económicas para cubrir gastos adicionales como transporte, uniformes y materiales escolares.
- En las escuelas privadas, podrían erradicarse los modelos de educación separada (solo de niñas o de niños) y asegurar que todas sean mixtas, como lo es el mundo.
- En las universidades podrían ofrecerse becas para mujeres que puedan ingresar a carreras que tienen poca matrícula del género femenino, y viceversa, hacer lo mismo para los hombres.

También necesitamos mejorar la infraestructura educativa,

- Asegurar la construcción y mantenimiento de escuelas en áreas rurales y marginadas para que todas las niñas y niños tengan acceso a una educación cercana y de calidad.
- Que las escuelas tengan instalaciones adecuadas, que promuevan un entorno seguro y cómodo.

Hay mucho que hacer para concientizar a la sociedad y generar un cambio cultural.

- Implementar campañas en las comunidades sobre la importancia del acceso a la educación para las niñas y niños, destacando los beneficios a largo plazo que conlleva.
- Trabajar con líderes comunitarios y religiosos para cambiar actitudes y normas culturales que puedan limitar la educación de ambos géneros.
- Involucrar a las familias y las comunidades en el proceso educativo, creando comités escolares y programas de voluntariado que promuevan la educación igualitaria.

Y otra parte importante son las políticas públicas y legislación:

- Desarrollar y aplicar políticas que promuevan la igualdad de género en la educación, incluyendo leyes que prohíban la discriminación de género en las escuelas.
- Asegurar que los programas educativos y currículos incluyan la perspectiva de género y promuevan la igualdad.
- En fin, todas estas estrategias deben ser implementadas de manera integral y coordinada, involucrando a diferentes actores como el gobierno, organizaciones no gubernamentales, el sector privado y la comunidad en general.

7. ¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

Desde mi punto de vista algo muy sencillo y práctico es dejar de hacer estrategias exclusivas para mujeres, porque entonces estamos dejando fuera a los hombres y ya no estamos promoviendo la equidad. Me explico mejor: para mí, no se trata de hacer programas o diplomados exclusivos para mujeres, al contrario, se trata de asegurar el acceso de las mujeres a cualquier foro, curso, diplomado, evento que por años puede haberse visto como exclusivo para hombres.

No se trata de impartir temas específicos para mujeres en el mundo empresarial si vamos a impartir un curso de liderazgo es un curso de liderazgo independientemente de tu género, las habilidades de un buen liderazgo no son distintas si eres hombre o mujer, las habilidades son las mismas para unos y otros.

Hace algunos años tuve la oportunidad de participar en un programa de liderazgo para mujeres, los temas fueron por demás interesantes y hubo testimonios de vida muy valiosos de mujeres exitosas, sin embargo mi pregunta durante todo el tiempo que duró ese

diplomado fue: ¿Y dónde están los hombres para escuchar, conocer y aprender de estos temas? Nosotros los sabemos porque lo vivimos día a día pero en muchas ocasiones, ellos no son conscientes de esos temas, porque como todos, fuimos educados con estereotipos marcados y mientras no tengan acceso a esta información es difícil que puedan conocer y aprender al respecto.

Otra forma es asegurar que cuando se abre una vacante en la organización, se presenten candidatos de ambos géneros. Esto también tiene sus agravantes porque forzar una cuota de hombres y mujeres, no considero que sea lo más apropiado, lo que debe reinar es el talento y la capacidad de las personas, independientemente del género y hay que reconocer la realidad, aún existen carreras profesionales en las que difícilmente se inscriben hombres, y otras en las que son muy pocas las mujeres que ingresan, por eso exigir una cuota de hombres y mujeres puede resultar contraproducente cuando es difícil de cumplirla, pero también en algunos casos puede ser la forma de forzar para luego adoptar y cambiar prácticas muy arraigadas.

8. ¿Qué acciones específicas podemos tomar para garantizar la igualdad de oportunidades económicas para mujeres y hombres?

- Asegurar que las empresas no tengan bandas de salarios distintos para un mismo puesto, dependiendo el género, eso debe erradicarse, no debe existir.
- Implementar los beneficios que hoy la ley exige tanto para mujeres como para hombres cuando hay el nacimiento de un hijo.
- Eliminar cualquier tipo de contrato empresarial que incluya cláusulas de cese del trabajo en caso de matrimonio o embarazo.
- Establecer protocolos de actuación para los casos de mujeres de la fuerza laboral operativa que por su embarazo puedan seguir laborando antes de su incapacidad en una función que no represente riesgo para ella ni para su bebé.

Para abordar la igualdad de género, es esencial educación y sensibilización extensivas. No se trata de culpar a nadie por la falta de equidad actual, sino de reconocer que es una cuestión cultural arraigada desde las primeras manifestaciones de la humanidad. En la era de piedra, las características físicas llevaron a que los hombres se dedicaran a la caza y las mujeres a la preparación de alimentos. Aunque hemos evolucionado, estas prácticas sentaron las bases de ciertos estereotipos, como el del fuerte y la débil, presentes no solo en México o Latinoamérica, sino también en otros países y continentes.

Por lo tanto, cualquier esfuerzo en materia de equidad de género debe comenzar por sensibilizar, educar y concientizar. Debemos valorar nuestras diferencias, entendiendo que, aunque no somos iguales física, emocional ni genéticamente, todos merecemos las mismas oportunidades en lo laboral y profesional. Ya sea en la industria eléctrica, el deporte, la moda o las artes, este mundo pertenece por igual a hombres y mujeres, y no hay razón para encasillar a ningún género en una profesión específica.

Hemos crecido con prejuicios, ideas preconcebidas por tradición y costumbre, que no necesariamente potencian las capacidades del ser humano. Por ello, es crucial reconocer y aprender a desaprender nuestros sesgos inconscientes para actuar de manera diferente y, así, lograr resultados distintos.

Cursos, pláticas y entrenamientos que permitan a los participantes reconocer esta realidad pueden ser efectivos para sensibilizar. Una vez logrado esto, estaremos en condiciones de implementar cambios puntuales y transformar prácticas que hoy consideramos normales, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

El día que las personas dejen de generalizar que las mujeres alcanzan posiciones relevantes en el mundo laboral por razones distintas a su talento y capacidad, la equidad de género dejará de ser un tema.



LÍDER EN EL CONTINENTE AMERICANO DENTRO DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMADORES

Soluciones integrales para la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica.



TRANSFORMADORES • COMPONENTES • SERVICIOS • INNOVACIÓN

¡SÍGUENOS!

Nuestros canales oficiales:



Prolec.Energy



ProlecEnergy

www.prolec.energy



**ROSA MARIA
SÁNCHEZ MALDONADO**

Directora General de CANIPEC

ENTREVISTA: Rosa María Sánchez Maldonado; CANIPEC

En todos los sectores el contar con profesionales de los diferentes géneros aporta un valor especial ya que nutrirá de ideas que surgen de diversas aproximaciones en cuanto a experiencia, visión, sensibilidad, comprensión de las realidades sociales, etc. Lo anterior, resulta en innovación y crecimiento 360 ante un mundo con generaciones que cada día esperan ver industrias que ofrecen productos pensados para todxs y que son capaces de entender y cuidar el entorno.

1. ¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

Como mujer te enfrentas a diversos desafíos que van desde las dudas de tu capacidad de toma de decisiones, conocimiento vs. emocionalidad, capacidad de enfrentar liderazgos masculinos muy fuertes o consolidados, micromachismos, techos de cristal y también para poder ascender profesionalmente a temas como acoso y hostigamiento laboral.

Como ir superando todos estos obstáculos... no es sencillo, pero hay que iniciar por desaprender y cuestionar lo que se tiene asumido, ser valiente y buscar el cambio en la organización de diversas formas como promover capacitaciones sobre igualdad de género, acoso y hostigamiento laboral, cuando nos encontramos con este tipo de problemas o actitudes es importante hacerlo notar y trabajar en desmontar los estereotipos y roles de género (en la belleza, maternidad); y sin duda practicar la sororidad.

En el caso de los techos de cristal, además de luchar contra los sesgos de género, hay que acabar con la desigualdad salarial, hacer políticas de trabajo flexible y promover la paridad de género en los puestos de toma de decisiones, compartir las experiencias e incluso dar mentoring a otras mujeres.

2. ¿Qué consejos le darías a otras mujeres que están considerando ingresar a este sector?

Ser seguras de ellas mismas, confiar en lo que saben y que será visto, crear vínculos laborales sólidos con los diversos liderazgos de la organización y sin duda la sororidad pues el apoyo entre mujeres y romper con ideas estereotipadas siempre será más sencillo si vamos de la mano.

3. ¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para fomentar la igualdad de género?

Considero muy importante influir para que en nuestras organizaciones se implementen las iniciativas que ha recomendado el Pacto Mundial en cuanto a: Establecimiento de objetivos de representación de mujeres, promover procesos de contratación y promoción sin sesgos de género, ofrecer capacitación y programas de desarrollo a las mujeres, contar con políticas de equidad salarial, tener políticas de flexibilidad laboral y visibilizar el papel de la mujer en profesiones masculinizadas.

4. ¿Qué oportunidades ves para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y económico?

Todas... estamos en un trabajo continuo que va desde el hogar, la educación, las relaciones afectivas, el trabajo, el contexto social, en cada espacio hay mucho por hacer para continuar modificando las formas de pensar estereotipadas y con sesgos de género, mediante la educación, divulgación, asociaciones feministas y participación social.

Todo esto permitirá que desde el inicio acortemos la brecha para contar cada día con más mujeres exitosas y empoderadas en el ámbito económico y laboral.

5. ¿Cómo podemos garantizar el acceso equitativo a la educación para todas las mujeres y niñas?

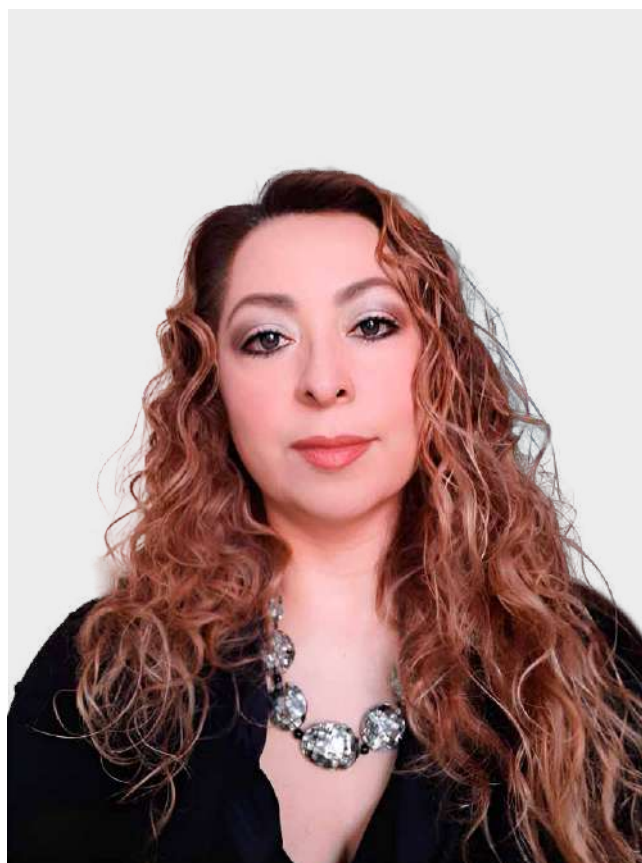
No hay una respuesta única o sencilla para esto, pues depende de diversos factores que van desde el hogar y sus creencias, gobierno y sus prioridades, docencia y su capacitación, infraestructura necesaria para accesibilidad, etc. pero por ejemplo, dando por sentado que hemos librado bien limitaciones desde el hogar, gobierno e infraestructura, se vuelve indispensable capacitar a los maestros en una pedagogía sensible al género, promover el cuestionamiento de estereotipos, visibilizar y promover la exposición a las mujeres líderes como modelos a seguir pues esto debilita los estereotipos de género sobre los roles y las normas.

6. ¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

Lo primero que debe existir desde la alta dirección es una voluntad de cambio y poner prioridad en este tema, a partir de este compromiso será indispensable analizar la situación actual, detectar las áreas de oportunidad y sus causas para después crear programas remediales y promotores de la equidad, implementar dichos programas y medir los resultados para mejorar y reapplicar.

7. ¿Qué acciones específicas podemos tomar para garantizar la igualdad de oportunidades económicas para mujeres y hombres?

Retomaría mi respuesta a la pregunta 4 y subrayaría que no basta con tener políticas en los manuales sino en el compromiso de que sean políticas vivas, políticas que se aplican y respetan, que tengan controles de vigilancia con comités de ética y compliance que te permitan asegurar que los cambios se darán y no se quedarán en postulados de buena voluntad. Incluso buzones de quejas o denuncias.



A portrait of Emilia Esther Calleja Alor, a woman with short dark hair and glasses, wearing a dark blue blazer over a white blouse. She is smiling and standing in front of a Mexican flag. The flag is partially visible on the right side of the frame. The background is a light-colored wall with a framed picture on the left.

EMILIA ESTHER CALLEJA ALOR

Directora General de la
Comisión Federal de Electricidad



Comisión Federal de Electricidad

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA MEXICANA

Por **Emilia Calleja Alor**, Ingeniera Electrónica por el Instituto Tecnológico de Celaya, maestra en Administración y Alta Dirección por la Universidad Autónoma de Coahuila. Especializada en administración, gestión de recursos y operación en la industria eléctrica; colaborando en diversas áreas de la Comisión Federal de Electricidad por más de 21 años. Cuenta con diplomados en instrumentación y control, administración de la capacitación, relaciones humanas, liderazgo y formación de mandos medios.

La industria eléctrica es un sector clave en el desarrollo económico, tecnológico y social a nivel mundial. Tradicionalmente dominada por hombres, esta industria ha comenzado a abrir espacios para que las mujeres desempeñemos roles fundamentales, tanto en áreas técnicas como en posiciones de liderazgo. La inclusión femenina no solo impulsa la igualdad de género, sino que también fomenta la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad del sector eléctrico.

Históricamente, la participación de las mujeres en la industria eléctrica ha sido limitada debido a factores como:

- Estereotipos de género que asocian las disciplinas técnicas y de ingeniería con los hombres.
- Acceso desigual a la educación (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- Falta de oportunidades laborales y de crecimiento profesional.



Sin embargo, en los últimos años, gracias a iniciativas globales de igualdad de género y al reconocimiento de la importancia de la diversidad, cada vez más mujeres nos incorporamos a esta industria. Hoy, las mujeres no solo formamos parte de la fuerza laboral, sino que algunas lideran proyectos, otras innovan tecnologías y contribuimos al desarrollo sostenible del sector eléctrico.

Llevo laborando 21 años dentro de la CFE, y hoy tengo el digno encargo de ser la Directora General. Mi deseo es que más mujeres encuentren un piso parejo y justo con las condiciones necesarias para alcanzar las metas que se propongan.

Mi propia historia, cuando era directora de la EPS CFE Generación I, me enfrenté a varios estereotipos y salimos adelante; porque el talento, conocimiento y dedicación fueron los pilares. Con orgullo puedo destacar que tenemos como cabeza de sector a la Secretaria de Energía, Luz Elena González Escobar, y orgullosamente a la primer Presidenta de México, la Doctora Claudia Sheinbaum Pardo.

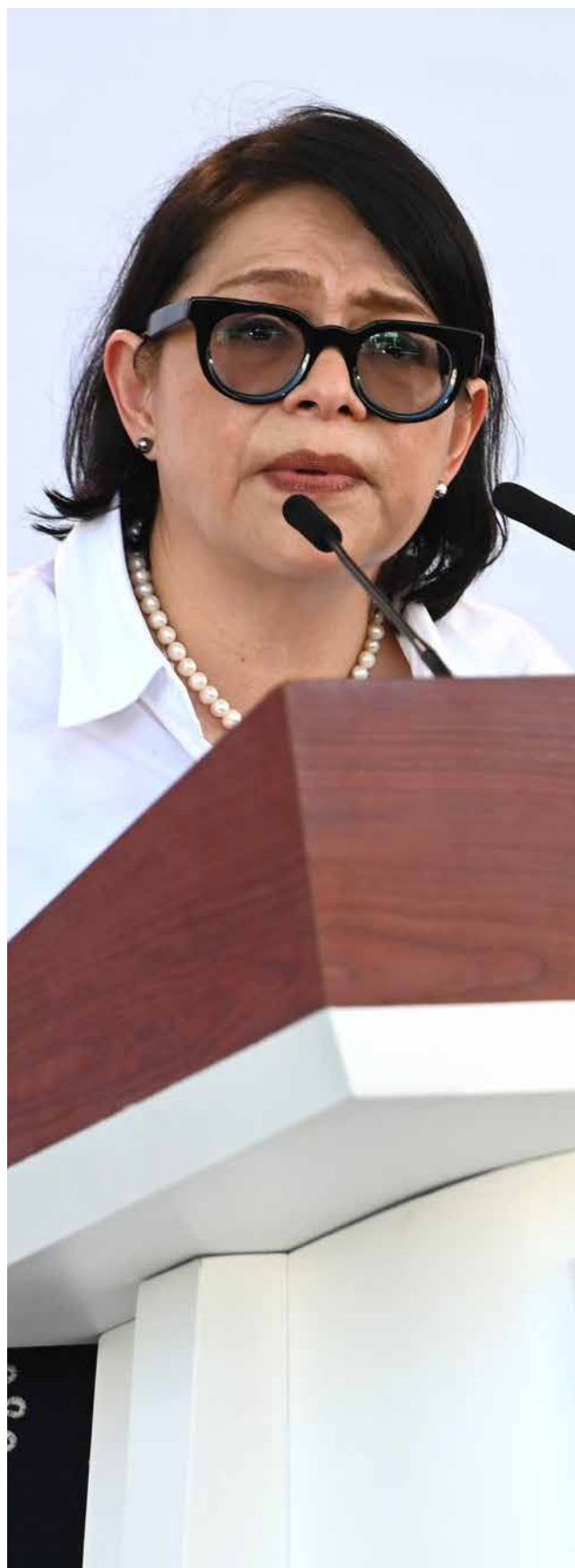
Actualmente somos 24,000 mujeres que participamos en la Comisión Federal de Electricidad, cada una con una historia diferente, pero con tres virtudes que nos identifican a todas:

DISCIPLINA

CONSTANCIA

PERSEVERANCIA

Invito a las jóvenes a creer en sí mismas; a quienes estudian carreras vinculadas a las ciencias, tecnología, ingenierías y matemáticas o a quienes quieran trabajar como técnicas, operadoras, sobrestantes, linieras, electricistas, auxiliares comerciales o de servicios generales, maniobristas, despachadoras y garantes.



Desde la CFE impulsamos espacios donde la igualdad sea permanente y visibilizamos los esfuerzos de las mujeres que iluminan a México.



Sigamos iluminando vidas e iluminemos a México juntas.

Es tiempo de mujeres

**TANIA MARTÍNEZ
CHÁVEZ**

Marketing Manager, ARGOS Eléctrica

ENTREVISTA: Tania Martínez Chávez; ARGOS

Tania Martínez Chávez es Master en Innovación con 15 años de experiencia en marketing, especializada en trade marketing, publicidad, relaciones públicas, promotoria y retail. Actualmente, como Gerente de Marketing en Argos Eléctrica, lidera estrategias enfocadas en el sector eléctrico.

1. ¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

Aumentar la diversidad de género dentro de una empresa conduce a mejores resultados comerciales y económicos a través de una mayor rentabilidad, productividad y efectividad de la empresa.

2.- ¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y como los has superado?

La organización del tiempo, es uno de los principales desafíos que siguen enfrentando las mujeres al momento de conciliar trabajo y tiempo libre, debido a los roles de género establecidos en nuestra sociedad que representa una de las grandes luchas vigentes en la actualidad.

3.- ¿Qué consejos le darías a otras mujeres que están considerando ingresar a este sector?

Que persistan y crean en su propio potencial. Tener comunicación y claridad con los equipos de trabajo, además de utilizar las habilidades sociales a su favor.

4. ¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para fomentar la igualdad de género?

Establecer objetivos de representación de mujeres. Promover procesos de contratación y promoción sin sesgos de género. Ofrecer programas de desarrollo y capacitación para las mujeres. Aplicar políticas de salario justo y equidad salarial.

5. ¿Qué oportunidades ves para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y económico?

La transparencia salarial, la igualdad de remuneración por trabajos del mismo valor y el acceso a los servicios de salud pueden contribuir a cerrar la brecha salarial de género para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el lugar de trabajo.

6. ¿Cómo podemos garantizar el acceso equitativo a la educación para todas las mujeres y niñas?

Siendo incluyentes, permitiendo que todas tengan la misma oportunidad de acceder a los programas de educación de su interés.

7.- ¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

La igualdad de género en una empresa implica tener las mismas oportunidades en todos sus ámbitos: retribución, condiciones o acceso a promociones, entre otras.

8.- ¿Qué acciones específicas podemos tomar para garantizar la igualdad de oportunidades económicas para mujeres y hombres?

- Ejecutar planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres
- Identificación específica de mujeres con potencial de promoción.
- Fomentar que participen en formaciones ligadas a mejoras en la carrera y que permitan potenciar su liderazgo.
- Dar preferencia al ascenso de mujeres en igualdad de condiciones.
- Identificar las barreras que impiden que las mujeres se presenten a procesos de promoción.



ARGOS



Innovación sin límites

**Amplia gama de
productos eléctricos**



argoselectrica.com



/ArgosElectricamx



argoselectrica.mx



ANA LAURA LUDLOW

Vicepresidenta de Asuntos Gubernamentales y
Sostenibilidad, ENGIE México.

ENTREVISTA: ANA LAURA LUDLOW; ENGIE

Ana Laura Ludlow, con más de 20 años de experiencia en la industria energética de México y EE. UU., es Vicepresidenta y Directora de Asuntos Gubernamentales y Sostenibilidad en ENGIE. Lidera proyectos estratégicos en gas natural, energías renovables y generación térmica, promoviendo la sostenibilidad y fortaleciendo relaciones con comunidades, gobierno y clientes industriales. Su enfoque en la transición energética justa y la sostenibilidad ha sido clave para el crecimiento responsable de la compañía y la promoción de un futuro energético más limpio.

¿Cuál es el papel de las mujeres en los roles de liderazgo en el desarrollo y la innovación del sector eléctrico?

La importancia de la diversidad de perspectivas y habilidades que las mujeres aportan. Desde mi visión, la presencia femenina fortalece la resiliencia y la eficiencia del sector energético, especialmente en áreas como la investigación y desarrollo de tecnologías limpias y la toma de decisiones estratégicas.

Hemos visto como con la llegada de la nueva presidenta estos conceptos de innovación, transición energética justa y prosperidad compartida toman una nueva relevancia en el propio sector energético.

Ante los retos que tenemos como país, tomar en cuenta las diversas opiniones y visiones es crítico para tener a toda la población representada e implementar nuevas maneras de hacer las cosas. Debemos concebir el sector eléctrico con perspectiva de género debemos asegurar que las políticas, programas y prácticas relacionadas con el sector sean inclusivas y equitativas, considerando las necesidades, intereses y vivencias tanto de mujeres como de hombres.

¿Qué desafíos ha enfrentado como mujer en la industria y cómo los ha superado?

Uno de los principales retos ha sido demostrar constantemente la capacidad y competencia que me ha hecho llegar a las diferentes posiciones en un entorno predominantemente masculino. Para superar estos desafíos, he recurrido a la perseverancia y la formación continua, además de establecer redes de apoyo tanto dentro como fuera de la empresa.

El concepto de sororidad ha sido muy importante para valorar el camino que han abierto muchas mujeres en el sector y apoyar desde mi trinchera a aquellas que están llegando al mismo.

¿Qué iniciativas son clave para promover la igualdad de género en el sector eléctrico?

Considero que la creación de programas de mentoría que ayuden a las mujeres a desarrollar sus habilidades y avanzar en sus carreras son muy importantes dentro del sector. También es fundamental promover políticas de igualdad de oportunidades que aseguren un trato justo y equitativo para todos los empleados, independientemente de su género.

Es también relevante la sensibilización sobre la diversidad de género en todos los niveles de la organización. Esto incluye la formación y capacitación en temas de igualdad y la creación de entornos de trabajo inclusivos que fomenten la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo.

¿Qué oportunidades identifica para empoderar a las mujeres en los ámbitos laboral y económico?

Hay varias oportunidades clave para empoderar a las mujeres en los ámbitos laboral y económico. Una de las principales es proporcionar acceso a formación y desarrollo profesional. Esto incluye programas de capacitación que permitan a las mujeres adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras. Además, es fundamental crear entornos de trabajo inclusivos que fomenten la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo.

Para ello es necesario establecer políticas que apoyen la conciliación de la vida laboral y personal. Esto puede incluir medidas como horarios de trabajo flexibles y opciones de trabajo remoto, que permiten a las mujeres equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales de manera más efectiva.

Otra oportunidad importante es la creación de redes de apoyo y mentoría. Estas redes pueden proporcionar a las mujeres el apoyo y los recursos necesarios para superar los desafíos que enfrentan en el lugar de trabajo y avanzar en sus carreras.



Si buscas la solución de primera
más completa en conductores
eléctricos y canalización,

hablemos de

KOBREX
CONDUCTORES ELÉCTRICOS®



Kobrex.com / @Kobrexoficial

A portrait of Laura Itzel Castillo Juárez, a woman with short blonde hair, wearing a white blazer and a black and white patterned scarf. She is looking slightly to the left with a gentle smile. The background is a blurred indoor setting with a curved white ceiling and a glass railing.

LAURA ITZEL CASTILLO JUÁREZ

Presidenta de la Comisión de Energía
de la Cámara de Senadores

IMPULSANDO LA IGUALDAD Y LA TRANSFORMACIÓN ENERGÉTICA



Gobierno de
México

La participación de las mujeres en la industria eléctrica en nuestro país, no sólo es necesaria, considero que es esencial para incorporar la visión de quienes estadísticamente representamos más de la mitad de la población mundial. Sin embargo, reconocemos que de acuerdo con estudios sociológicos aún en el planeta prevalece una cultura patriarcal, que determina las relaciones existentes entre hombres y mujeres, lo cual se reproduce desde el seno familiar hasta los distintos espacios sociales, políticos y gubernamentales donde hay interacción. Este sistema patriarcal le otorga privilegios al varón, a la vez que relega el papel de la mujer, con lo que se genera discriminación y desigualdad.

De acuerdo con el Banco Mundial, México es el cuarto país con menor participación económica de las mujeres en América Latina.¹ Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI con corte al 2º Trimestre de 2024, señala que en México la participación de las mujeres en la economía remunerada alcanza el 46% mientras que la de los hombres asciende a 76%.

La participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido solamente cinco puntos porcentuales entre 2005 y 2024, al pasar de 41% a 46%. Se estima que, a este ritmo, tomaría más de 100 años para que las mujeres alcancen la tasa de participación económica de los hombres.²

Esto se refleja directamente dentro del sector energético, aún más cuando de acuerdo con los denominados estereotipos de género, esta industria ha estado representada fundamentalmente por hombres.

Por tal motivo el reto es mayor para lograr abatir la brecha de género y alcanzar una mejor participación femenina tanto en la base

trabajadora como para los puestos de dirección. Un dato que es alentador es el hecho de que las mujeres tienen una mayor presencia en el campo de las energías renovables, según un informe de Renewable Energy: A Gender Perspective ya que ahí tienen una representación que alcanza el 32%.³

Por ello es altamente significativa la llegada a la presidencia de la República de una mujer especializada justamente en energía, por su formación académica, científica y política, la Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo se convierte en garantía para el avance real en esta materia.

Hoy en día hay que resaltar que al frente de la Secretaría de Energía (SENER) está Luz Elena González, en la Comisión Federal de Electricidad (CFE) se encuentra Emilia Calleja, en el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP), Elizabeth Mar Juárez. También en el ámbito legislativo, ahora contamos con Rocío Abreu como presidenta de la Comisión de Energía en la Cámara de Diputados y la que esto escribe al frente de la presidencia de la Comisión de Energía en el Senado de la República.

Ello les da un gran impulso y visibilidad a las mujeres mexicanas en el sector, frente a la agenda 2030 de las Naciones Unidas que tiene dentro de sus objetivos alcanzar la igualdad de género y lograr el empoderamiento femenino.

1. Banco Mundial. Tasa de Participación Económica Femenina por Países. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/pdf/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico.pdf>
2. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Segundo trimestre de 2024. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_09.pdf
3. <https://naturgas.com.co/mujeres-que-hicieron-historia-en-la-energia/>

Por ello el hecho de que haya referentes femeninos dentro de la industria energética y en los puestos gubernamentales dentro de nuestro país, además del carácter simbólico que esto tiene, contribuye a ejemplificar que si es posible acceder a los puestos que estaban considerados exclusivos para los varones dentro de la sociedad mexicana.

Hoy en día se han realizado una serie de reformas legislativas en el campo de los derechos de las mujeres. Es fundamental destacar la Reforma Constitucional enviada por nuestra presidenta de la República en materia de Igualdad sustantiva, para elevar a rango constitucional este precepto, así como lograr que demandas añejas del movimiento laboral feminista como "a trabajo igual, salario igual" pueda ser realidad, por ese motivo se reformaron seis artículos de la Constitución y siete leyes secundarias, donde se especifica que tendrá que haber una política que garantice la paridad en los puestos de la Administración Pública.

Como es sabido, la mayor muestra de discriminación y desigualdad en contra de las mujeres se realiza a través de la violencia, por ello, la reforma aprobada garantiza la perspectiva de género en la aplicación de la justicia, mediante fiscalías especializadas, así como juzgados que puedan procesar los casos sin revictimizar a las mujeres.

Dentro de los retos que tenemos que afrontar para poder avanzar hacia la igualdad entre hombres y mujeres se requiere ampliar la matrícula en los centros educativos como los son las universidades y tecnológicos por lo que las becas Benito Juárez que se otorgan desde el Gobierno de México a través de los Programas de Bienestar son fundamentales para contribuir a que las alumnas de escuelas públicas puedan culminar sus estudios satisfactoriamente. De igual manera lograr que haya más universidades en todo el país para hacer efectivo el derecho a la educación en México. Garantizar como lo han señalado tanto el expresidente Andrés Manuel López Obrador como la ahora presidenta Claudia Sheinbaum,

que no haya jóvenes sin posibilidades de bienestar, ellas y ellos deben de estar dentro de la escuela o trabajando, o las dos cosas.

No debe haber jóvenes rechazados, sino incorporados al desarrollo del país, donde el sector eléctrico y petrolero son palanca para el progreso de México.

Con la reforma energética que devuelve al pueblo de México las Empresas Productivas del Estado para que sean de nueva cuenta empresas Públicas del Estado, se abre un área de oportunidad para las mujeres debido a que en ese espacio también tendrá que pugnarse para que exista paridad, al igual que en lo relativo a la reintegración de los organismos autónomos hacia la Secretaría de Energía, como lo son la CRE (Comisión Reguladora de Energía) y la CNH (Comisión Nacional de Hidrocarburos).

Finalmente puedo afirmar que al igual que muchas colegas, siempre hemos pugnado por abrir espacios para las mujeres, la lucha ha sido larga, pero fructífera. Reconocemos a nuestras antecesoras, que lo hicieron a lo largo de la historia para alcanzar la igualdad de derechos y la anhelada paridad. Desde el espacio de participación donde estemos seguiremos promoviendo la transformación. Ese es nuestro compromiso y una de nuestras mejores causas. Es tiempo de mujeres.



M.R.

CONDUMEX

#ConduceMiEnergía



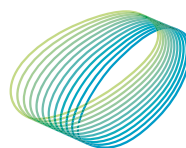
condumex.com

A portrait of Marcela Medrano Colomé, a woman with dark hair, wearing a white cardigan over a dark top, with her arms crossed. A teal rectangular graphic is in the top right corner.

MARCELA MEDRANO COLOMÉ

Regional Legal Manager, ARTECHE

ENTREVISTA:



arteche

Maecela Medrano Colomé; Arteche

Marcela Medrano Colomé actualmente es "Regional Legal Manager" (Región Norte América) de GRUPO ARTECHE, organización que es referente internacional en el sector eléctrico con empresas en Europa, América, Asia y Oceanía. Es Abogada egresada de la Escuela Libre de Derecho y Maestra en Derecho de los Negocios Internacionales por la Universidad Iberoamericana, con diversos estudios de postgrado en el país y en el extranjero y con más de 25 de años de experiencia en el sector privado.

¿Cómo crees que la diversidad de género en el sector puede contribuir a la innovación y el crecimiento de la industria?

La diversidad de género hace una gran diferencia para efectos de innovación y crecimiento de cualquier industria, no sólo porque cerrando números, se duplican las posibilidades, las ideas y la fuerza de trabajo con la participación de hombres y mujeres, sino además, porque en mi experiencia las visiones y forma de resolución de problemas son complementarias.

De hecho, si en épocas donde las mujeres estaban limitadas en estudios y trabajo hicieron grandes contribuciones a la ciencia y a la industria, incluida la industria eléctrica, trabajando en equipo las posibilidades son infinitas.

¿Qué desafíos has enfrentado como mujer en la industria y cómo los has superado?

A lo largo de mi desarrollo profesional el desafío constante como mujer ha sido ser tomada en cuenta y llegar a posiciones que verdaderamente impacten en la toma de decisiones importantes de las empresas.

Esto es algo que me parece que he logrado con bastante éxito siguiendo las siguientes reglas: i) no hay botanas gratis, es decir, nadie te va a regalar aquello por lo que no has trabajado;

ii) el conocimiento y el estudio son la clave del éxito (porque el conocimiento da poder); iii) los límites están en tu cabeza; y, iv) la creatividad puede hacer la diferencia.

¿Qué consejos le darías a otras mujeres que están considerando ingresar a este sector ?

Lo primero que recomendaría sería eliminar los techos de cristal y las ideas preconcebidas y limitantes sobre nosotras mismas y hasta donde podemos llegar, así como sobre la industria y aplicar en consecuencia para cualquier grado de estudios o trabajo que sea de su interés, sin importar que se considere "de hombres".

Me parece que en este momento donde la promoción de la inclusión está en su punto más elevado, el dominio de los hombres en la industria tiene más que ver precisamente con estas ideas preconcebidas por las mujeres sobre el tipo de trabajos que se realizan al interior de las plantas, sobre la fuerza que se requiere o sobre la capacidad para realizarlos, que con la realidad o con temas de discriminación; de hecho, en mi experiencia el problema que existe en las fábricas para equilibrar la balanza entre hombres y mujeres como fuerza laboral es encontrar mujeres que apliquen por trabajos técnicos.

¿Qué iniciativas o programas crees que podrían implementarse para fomentar la igualdad de género ?

Habiendo trabajado en temas de inclusión, en mi opinión las dos iniciativas más importantes son las siguientes:

Lo primero que se tiene que hacer al interior de las empresas para lograr la igualdad de género es generar las condiciones para que cualquier puesto de trabajo pueda ser realizado por cualquier persona sin importar el género.

Con los puestos homologados para hombres y mujeres se deben generar políticas de sueldos en función del puesto y no del sexo de las personas.

¿Qué oportunidades ves para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral y económico?

El fenómeno de la inclusión que estamos viviendo hoy en día ha abierto grandes oportunidades para empoderar a las mujeres tanto en el ámbito laboral como en el económico. Esto porque la inclusión no solo implica tener cierto porcentaje de mujeres trabajando en las empresas, sino también porque deben tener las mismas condiciones económicas que los hombres cuando realicen el mismo trabajo.

Y este fenómeno no es una moda pasajera, sino que es algo que, en mi opinión, llegó para quedarse y eventualmente las empresas que no se certifiquen en materia de igualdad no podrán competir en el mercado laboral con empresas que si lo hagan y no podrán acceder a las personas mejor calificadas.

¿Cómo podemos trabajar juntos para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades de desarrollo empresarial?

En México ya existe la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que incluye una certificación para reconocer centros de trabajo públicos o privados que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación. En este sentido, la obtención de

los miembros de CANAME de la certificación, aseguraría las oportunidades de trabajo para las mujeres en condiciones de igualdad en nuestra industria.

Sin embargo, esta certificación no solo es compleja, sino que es 100% voluntaria e implica costos internos importantes para su implementación, lo que la pone en peligro de quedar como una lista de buenos deseos.

Para evitar lo anterior, como mujeres y desde nuestro ámbito de competencia, es indispensable promover la implementación progresiva de las medidas al interior de nuestras empresas, aun cuando sea complicado acceder a la certificación de forma inmediata; es decir, hay que dar pasos pequeños hasta llegar a la meta con un cronograma con acciones bien definidas.

Por otro lado, la difusión de la diversidad de género en la industria eléctrica y de la diversidad, realizada por la Cámara entre sus agremiados, es una herramienta indispensable para el logro de mejores condiciones de trabajo y económicas para las mujeres y para el entendimiento de lo que implica dicha igualdad.

REGISTRATE AL



SISTEMA DE INFORMACION EMPRESARIAL MEXICANO



- Acceso a oportunidades de negocio nacionales e internacionales
- Participación en licitaciones públicas
- Conexión con una base actualizada de proveedores en México
- Capacitaciones especializadas

Impulsa tu negocio

INFORMES: Adalberto Sánchez Soria

✉ caname.siem@caname.org.mx

📞 Tel: 5552806775 extensión 34

POTENCIA TU ÉXITO CON

SiSECA
CANAME

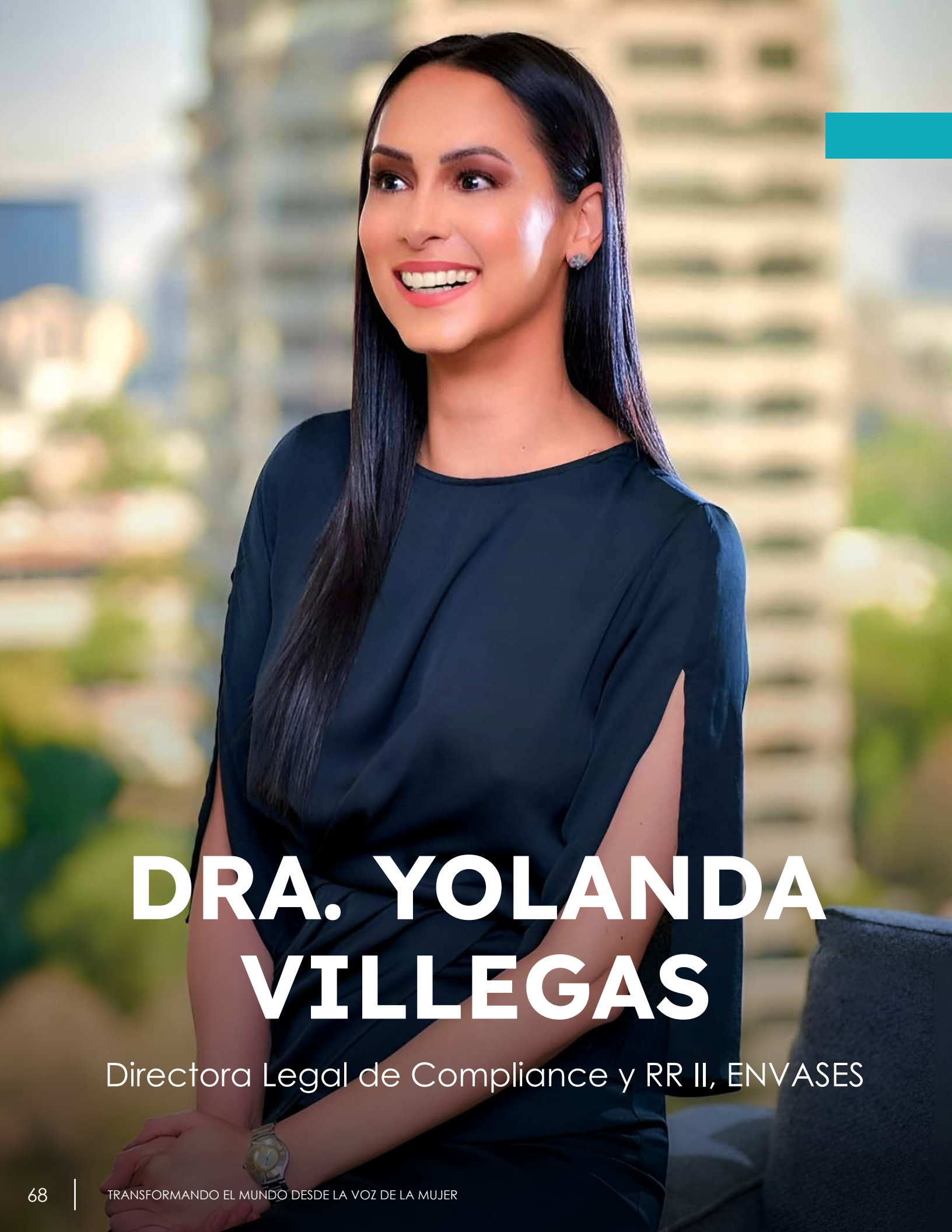
Nuestro Sistema de monitoreo y análisis de información estratégica

- Monitoreo del Sector Eléctrico.
- Acceso a datos precisos para mejorar la toma de decisiones.
- Información estratégica para decisiones más informadas.
- Optimización de procesos.

¡ÚNETE HOY!

INFORMES: ✉ paulinac@caname.org.mx

📞 Tel: 5552806775 Ext: 54

A portrait of Dra. Yolanda Villegas, a woman with long dark hair, smiling and looking slightly to the side. She is wearing a dark blue short-sleeved top. The background is a blurred cityscape. A teal rectangular graphic element is in the top right corner.

DRA. YOLANDA VILLEGAS

Directora Legal de Compliance y RR II, ENVASES

EL NUEVO ROL DE LA MUJER EN EL SECTOR ELÉCTRICO

Por Yolanda Villegas; **ENVASES**

Para todos los gobiernos es claro que el sector eléctrico es un pilar fundamental del desarrollo económico y social. Hoy en día, gracias a los avances tecnológicos, se encuentra en un proceso de transformación impulsado además por la transición energética y el cambio hacia fuentes renovables.

En este contexto, el papel de las mujeres se ha vuelto sumamente relevante y fundamental para garantizar una evolución inclusiva y sostenible de la industria. Sin embargo, a pesar de su creciente participación, las mujeres aún enfrentan desafíos significativos en términos de representación, igualdad de oportunidades y acceso a roles de liderazgo. Históricamente, el sector eléctrico ha sido dominado por hombres, especialmente en áreas técnicas y de alta dirección. No obstante, la inclusión de mujeres no solo responde a la necesidad de equidad, sino que también genera beneficios tangibles: mayor diversidad en la toma de decisiones y enfoques más innovadores.

En un momento en donde la electrificación y las energías limpias son esenciales para combatir el cambio climático, empoderar a las mujeres en el sector eléctrico no es solo una cuestión de justicia social, sino también de eficiencia y progreso.

Es una realidad que las mujeres están asumiendo un papel cada vez más relevante en el liderazgo del sector eléctrico, especialmente en el contexto de la transición energética y la innovación tecnológica. Aunque su representación aún no alcanza los estándares de igualdad esperados, han demostrado ser agentes de cambio clave



en la implementación de estrategias sostenibles y en la incorporación de perspectivas inclusivas. Mujeres en roles de liderazgo han impulsado proyectos de energías renovables, electrificación rural y desarrollo de tecnologías avanzadas como almacenamiento de energía y redes inteligentes. Sin embargo, según la Agencia Internacional de Energías Renovables (IRENA), solo el 32% de los trabajadores en el sector de las energías renovables son mujeres, y la cifra disminuye significativamente en posiciones ejecutivas. Esta desigualdad representa un reto, pero también una oportunidad para aprovechar el potencial transformador de una mayor inclusión femenina en la toma de decisiones estratégicas.

Algunos de los diversos desafíos que enfrentan las mujeres dentro del sector, son la brecha de género en la educación técnica, sesgos culturales en roles tradicionalmente masculinos y la limitada representación en puestos de alta

dirección, entre otros. Muchas veces, el acceso restringido a oportunidades de capacitación y mentoría limita su progreso en la industria. A pesar de esto, las mujeres han encontrado formas de superar estas barreras. Han formado redes de apoyo profesional, como "Women in Energy", que buscan empoderar y visibilizar el talento femenino en el sector. Es importante destacar que "Women in Energy" no es una única organización global, sino que existen múltiples iniciativas con este nombre o similares en diferentes países y regiones, cada una adaptada a las necesidades y contextos locales, pero con objetivos comunes de empoderamiento y promoción de la mujer en el sector energético. Además de este tipo de asociaciones, se han creado programas educativos y de certificación en áreas como energías renovables, los cuales han permitido que las mujeres adquieran competencias técnicas necesarias para competir en igualdad de condiciones.

Lograr la igualdad de género en el sector eléctrico requiere una combinación de esfuerzos gubernamentales, empresariales y sociales. Las iniciativas más efectivas incluyen programas de mentoría que conecten a mujeres con líderes del sector, la promoción de carreras STEM desde edades tempranas y la implementación de cuotas de género en posiciones estratégicas. El acrónimo STEM hace referencia a las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (por sus siglas en inglés).

En el contexto de la igualdad de género, la educación STEM juega un papel crucial porque tradicionalmente las niñas y las mujeres han estado subrepresentadas en estas áreas. Según la UNESCO, menos del 30% de los investigadores en el mundo son mujeres, y en campos como la ingeniería o las tecnologías de la información, la representación femenina es aún más baja.

En países como Noruega, las cuotas de género en juntas directivas han logrado aumentar significativamente la representación femenina en sectores industriales. Las cuotas de género

son políticas diseñadas para garantizar una representación mínima de mujeres (o a veces hombres) en ciertos ámbitos, como la política, los negocios o las instituciones académicas. Estas cuotas pueden implementarse de diversas maneras, pero el objetivo principal es reducir la desigualdad de género en sectores donde uno de los géneros está significativamente subrepresentado.



Por otro lado, reducir la brecha salarial es una prioridad: según el Foro Económico Mundial, las mujeres en roles técnicos del sector energético ganan en promedio un 30% menos que los hombres. Empresas progresistas están adoptando políticas de transparencia salarial y evaluaciones de desempeño equitativas para abordar esta desigualdad.

Es evidente que el sector eléctrico ofrece oportunidades únicas para empoderar a las mujeres, especialmente en el contexto de la transición hacia energías limpias. Las energías renovables, como la solar y la eólica, generan empleos más accesibles para mujeres en áreas rurales y urbanas, debido a la necesidad de capacitación específica pero no necesariamente costosa. Proyectos como "Solar Sisters" en África han demostrado que capacitar a mujeres para instalar y mantener sistemas solares no solo les brinda independencia económica, sino que también transforma a sus comunidades. En América Latina, el Banco Mundial estima que el empleo femenino en energías renovables podría crecer un 25% para 2030 si se eliminan las barreras estructurales. Además, fomentar el emprendimiento femenino en el sector eléctrico puede catalizar la innovación en soluciones energéticas, ampliando el acceso a electricidad en comunidades vulnerables y promoviendo un desarrollo económico sostenible.

Con tantos casos de éxito, no queda duda de que el papel de las mujeres en el sector eléctrico es fundamental para impulsar una transición energética inclusiva y sostenible. Aunque aún enfrentan desafíos significativos, su contribución a la innovación y el desarrollo es innegable. Garantizar la igualdad de oportunidades no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia para fortalecer el sector, aumentar la diversidad y responder de manera más eficaz a los retos energéticos del siglo XXI. El futuro del sector eléctrico depende de su capacidad para ser inclusivo y aprovechar el potencial de todas las personas, sin distinción de género.



CONOCE NUESTRA LÍNEA DE PRODUCTOS...



MEDIA POTENCIA



ENCAPSULADO



POTENCIA



SUBESTACIÓN



**SUBESTACIÓN
MÓVIL**



PPEDESTAL

CONTÁCTANOS

VENTAS: 5553509338

WWW.VOLTRAN.COM.MX



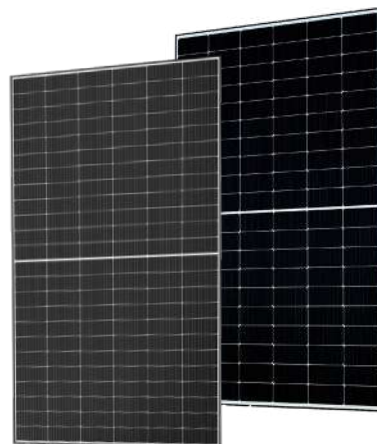
LEDVANCE

RE **NEW** ABLES

#RENOVABLES
#ENERGÍA INTELIGENTE
#NETZERO

AVANZANDO CON ENERGÍA SOLAR

**LEDVANCE
RENOVABLES**





NORMA MORALES

Coordinadora de Normatividad en Eficiencia
Energética, Comisión Nacional para el Uso
Eficiente de la Energía (CONUEE).

EL ROL DE LA MUJER EN LA INDUSTRIA ELÉCTRICA: LIDERAZGO, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES



Por M. en I. Norma Morales; **CONUEE**

El sector eléctrico, pieza clave para el desarrollo económico y social de México, está experimentando una transformación significativa impulsada por los avances tecnológicos, la transición energética y la búsqueda de mayor eficiencia y sustentabilidad. En este contexto, el papel de las mujeres en posiciones de liderazgo está cobrando cada vez más relevancia, destacando no solo por su talento y compromiso, sino también por ser ese factor de cambio hacia la igualdad e inclusión en la industria.

Liderazgo femenino en el desarrollo del sector eléctrico

En México, la participación de las mujeres en el sector eléctrico ha sido limitada históricamente debido a barreras culturales y estructurales. Sin embargo, en los últimos años hemos tenido un cambio de paradigma. En la actualidad, hay más mujeres en roles de liderazgo, como ingenieras, directivas y responsables de políticas públicas. Como resultado de este avance, por ejemplo, hoy en día nuestro país es liderado por una gran mujer.

Como Coordinadora de Normatividad en Eficiencia Energética en la CONUEE, he sido testigo de cómo la participación femenina aporta nuevas ideas en el diseño y la implementación de regulaciones. Este liderazgo es particularmente relevante en el área de la eficiencia energética, donde el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) no solo coadyuva a un uso eficiente de la energía, la reducción de costos y la generación de beneficios ambientales, sino que también fomenta la innovación y el desarrollo tecnológico.

Desde mi trinchera he compartido lecciones aprendidas, algunas positivas y otras desafiantes. Esta carrera no ha sido sencilla, en cambio ha sido profundamente enriquecedora. Y, en el camino, he tenido el privilegio de conocer a grandes mujeres con las que he colaborado y de las que he aprendido.

Desafíos y superación de barreras

A lo largo de mi trayectoria en el sector público he enfrentado diversos desafíos. El primero de ellos, demostrar mi capacidad como ingeniera y normalizadora en un entorno predominantemente masculino. En estos años he demostrado, junto a otras mujeres, que tenemos la capacidad para ocupar cargos de gran responsabilidad y que, además, podemos lograr un equilibrio entre la familia y el trabajo.

Superar estas barreras ha implicado construir redes de apoyo con otros profesionistas, de distintas ramas de la ingeniería, abiertos al cambio. El compromiso colectivo es fundamental para transformar las ideas y alcanzar la verdadera equidad de género.

Vamos bien, pero todavía hay mucho por hacer. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) advierte que, en México, las mujeres representamos apenas el 28% de los empleos en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Esta cifra evidencia la necesidad de continuar promoviendo condiciones equitativas para más mujeres en todos los ámbitos y sectores.

Es fundamental que las empresas e instituciones garanticen empleos dignos, remuneraciones justas y, sobre todo, que se elimine el sesgo de género al evaluar las capacidades de las personas y al remunerarlas.

Iniciativas clave para promover la igualdad de género

Para avanzar hacia un sector eléctrico más inclusivo, algunas iniciativas que considero clave son:

Mentoría y capacitación: Crear espacios donde las mujeres desarrollen habilidades técnicas y de liderazgo. Esto incluye impulsar la capacitación continua.

Equilibrio familia-trabajo: Implementar programas para que los empleados encuentren un mejor balance entre su vida personal, laboral y profesional, garantizando siempre la igualdad de oportunidades.

Visibilizar el éxito de las mujeres: Difundir historias de éxito de mujeres en el sector para inspirar a las nuevas generaciones.

Oportunidades para empoderar a las mujeres

El sector eléctrico ofrece enormes oportunidades para empoderar a las mujeres, especialmente en los ámbitos laboral y económico. La transición hacia energías limpias y la digitalización demandan un cambio en la forma de abordarlas. El pensamiento y la perspectiva de las mujeres puedes ser una gran herramienta, estamos más que capacitadas para innovar y ser líderes en este tipo de proyectos.



Es un hecho, el camino hacia un sector eléctrico más equitativo e inclusivo requiere del esfuerzo de todas y todos. Requiere, además, de la participación de todas las personas responsables de la toma de decisiones. Y nosotras, las mujeres líderes, tenemos la responsabilidad de allanar el camino para las futuras generaciones, demostrando que la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también un factor clave para el desarrollo sostenible de nuestro país.

The background of the top section is a photograph of a power plant with several large metal lattice towers and power lines. The sun is low on the horizon, creating a warm, orange and yellow glow that silhouettes the structures. In the upper right corner, the word "HITACHI" is written in a large, white, sans-serif font. Below it, the tagline "Inspire the Next" is written in a smaller, white, sans-serif font. A series of five red diagonal bars are positioned horizontally across the middle of the image, partially obscuring the power lines.

HITACHI
Inspire the Next

No se conforme con energía de mala calidad

Esperamos calidad en cada aspecto de nuestras vidas, desde la ropa que vestimos y los alimentos que comemos, hasta los coches que conducimos. Experiencias de alta calidad enriquecen nuestras vidas y hacen de todo más agradable. Así que, ¿por qué conformarse por menos cuando se trata de algo tan importante como nuestro suministro de energía?

Descubra las últimas innovaciones en calidad de energía

Hitachi Energy ofrece un amplio portafolio de productos, sistemas y soluciones, así como servicios de mantenimiento y consultoría para satisfacer las necesidades de un sistema energético en evolución.



Escanee el código QR para saber más

 **Hitachi Energy**

A portrait of Paulina Cortés Hernández, a woman with long, straight, light-colored hair, wearing tortoiseshell glasses and a dark blue blazer over a black top with a white lace-up detail. She is standing in front of a dense green leafy wall. A solid yellow rectangle is in the top right corner.

PAULINA CORTÉS HERNÁNDEZ

Coordinadora de Inteligencia de Mercado,
CANAME

LA INNOVACIÓN TIENE ROSTRO FEMENINO: LA CLAVE PARA UNA ECONOMÍA MÁS INCLUSIVA Y COMPETITIVA

Paulina Cortés Hernández, CANAME



«La ciencia del futuro tiene que ser feminista, integradora y humanista»
Raquel Yotti, Secretaria General de Investigación en España.

La ciencia, como motor del desarrollo sostenible, necesita una visión integradora que permita una inclusión efectiva. Cuando existe mayor diversidad en los equipos de trabajo, la producción científica, la innovación, el impacto en la sociedad y el beneficio económico en la industria son mayores. Esto nos guía a situar a los ciudadanos en el centro y la ciencia es el motor que le da el impulso al desarrollo sostenible para el mundo.

En el contexto actual mexicano, y derivado de la transformación global, las exigencias demandan la especialización de nuestro talento humano a mayor y mejor capacidad. En respuesta, la transformación laboral requiere profesionistas con habilidades relacionadas a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés). De acuerdo con el Foro Económico Mundial, para 2027 se crearán 69 millones de nuevas oportunidades laborales efectivas después de la relación entre los empleos emergentes y puestos de trabajo en declive en todo el mundo.

Estas carreras STEM se asocian con habilidades de mayor valor y relevancia, como la solución de problemas complejos, las capacidades de aprendizaje, así como el pensamiento analítico y lógico. Sumado a esto, los egresados de carreras STEM se encuentran mejor remunerados en comparación a otras áreas, es decir, mientras que un trabajador que estudió alguna ingeniería puede percibir hasta más de 13 mil pesos mensuales en promedio, una persona que estudió áreas diferentes, puede ganar aproximadamente 12 mil pesos.



Sin embargo, el escenario para las mujeres es más complicado. En México y de forma anual el 37.5% de los egresados lo hacen desde una carrera STEM y tan solo el 38% de estos estudiantes son mujeres.

Como es conocimiento de todos, la presencia de las mujeres es especialmente reducida en estas áreas del conocimiento. Por ejemplo, en el sector de las ingenierías, las manufacturas y la construcción que representan el 23% de los hombres estudiantes, solo fueron elegidas por el 4% de las mexicanas durante 2022.

Es evidente que el mundo tiene un objetivo y compromiso claro con el medio ambiente, el crecimiento económico y las futuras generaciones, por lo que lograr una reducción en la brecha de género de las mujeres requiere desarrollar las competencias STEM para el éxito profesional del mañana.

Para dimensionar el impacto económico que implica alcanzar la igualdad de género en la educación en STEM, para 2025 podrían agregarse 12 billones de USD al PIB mundial, es decir el 11%. En un escenario de potencialidad plena en que las mujeres realicen las mismas actividades que un hombre dentro del mercado laboral de la industria, para el mismo año, podrían sumarse hasta 28 billones de USD.

El impacto económico de cerrar esta brecha de género no puede subestimarse, en México el PIB podría incrementar 15% en 2030 si se suman 8.2 millones de mujeres a la fuerza de trabajo. Las carreras STEM además de estar mejor remuneradas, tienen una menor brecha salarial por lo que es fácil suponer que esta estimación puede incrementar si las mujeres se integran a estas áreas.

El camino hacia la equidad en STEM comienza mucho antes de que las mujeres ingresen al mercado laboral. Desde la educación media superior, solo el 13% de las jóvenes optan por estas carreras, influenciadas por estereotipos que limitan su confianza y aspiraciones en estos campos.

Pongamos en perspectiva, dentro de las 10 carreras mejor pagadas se encuentran la electrónica y automatización, ciencias computacionales, electricidad y generación de energía, ingeniería civil y desarrollo de software. En contraste, dentro de las carreras peor pagadas se relacionan a la formación docente y educativa o ciencias sociales; mismas carreras que cuentan con la mayor matrícula compuesta por mujeres.



A pesar de estos retos, los avances son alentadores, la brecha salarial que experimentan las mujeres en STEM es del 18%, a diferencia de cualquier otra área que representa el 22%, lo que indica un progreso hacia una mayor equidad. Sin embargo, se debe reconocer que esta brecha aún persiste y representa la desigualdad estructural del mercado laboral. No obstante, el hecho de que las trabajadoras de estas áreas experimenten una brecha salarial más baja es un indicio positivo de los avances hacia una mayor equidad de género.

Es crucial que a medida que las oportunidades crecen, se sigan implementando políticas que promuevan la igualdad salarial plena, el acceso equitativo a roles de liderazgo y el reconocimiento justo del talento y esfuerzo de las mujeres en todos los sectores, especialmente en el nuestro.

Sumado a esto, el sector industrial debe dimensionar la importancia social y el beneficio económico que representa integrar a más y mejor talento humano en sus áreas, y que relacione esta disponibilidad con las mujeres que desean desarrollarse profesionalmente. De esta forma, se asegura responder de forma más rápida y efectiva a las necesidades mundiales de innovación, crecimiento y desarrollo.

Con la colaboración de diversos sectores es posible construir un mundo laboral equitativo para todas y todos, ya que no solo se trata de garantizar el acceso a la educación de calidad a las niñas sino también promover sus capacidades en la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

En un país que persigue objetivos y compromisos claros con el mundo relacionados a una transición energética, la modernización de la infraestructura eléctrica y el

fortalecimiento de las relaciones comerciales, no se debe dejar de lado que todo eso no será posible sin el desarrollo de las capacidades específicas en sus futuras generaciones.

Esta es una realidad global, por lo que, de acuerdo con el Foro Económico Global de 2023, afirmó que el 79% de las empresas dará prioridad a las mujeres en el marco de los programas de Diversidad, Equidad e Inclusión. Para la industria y en sectores como la tecnología, manufactura y energía renovable han demostrado que la diversidad de género mejora la capacidad de innovación y competitividad. Empresas con más mujeres en puestos estratégicos toman decisiones más inclusivas, lo que favorece la diversificación de productos y mercados, impulsando el crecimiento sostenible y la resiliencia industrial.

Por lo tanto, invertir en la equidad de género no solo es una cuestión ética, sino también una ventaja económica y estratégica clave para potenciar el desarrollo y la competitividad global.

Incrementar el número de mujeres que estudian este tipo de carreras para cerrar las brechas de género no se logrará en el corto plazo. Somos conscientes que esta diferencia de participación comienza desde que las niñas pierden la confianza para desarrollarse en estos temas y se acentúan con el tiempo hasta que el número de mujeres que se interesa en estos tópicos se reduce.

Las mujeres que logramos ingresar en estas áreas tenemos objetivos claros, pero también ambiciosos. Como mujeres, buscamos equilibrar la vida profesional y personal, garantizar condiciones laborales justas para otras mujeres, inspirar a más jóvenes hacia carreras STEM e integrar a las profesionistas en el desarrollo de la industria y la innovación.

En este contexto, si tomamos en consideración que el sector eléctrico representa el 2.2% del PIB nacional, genera más de 290 mil empleos y el sector de las manufacturas eléctricas contribuye al 3.9% del PIB industrial y representa el 10% de las exportaciones totales del país, tenemos una gran oportunidad. Este sector puede convertirse en una punta de lanza para el desarrollo especializado de las mujeres, robusteciendo su papel clave en la transformación de la industria.

Son las empresas el bastión donde pueden implementarse iniciativas concretas para atraer a más mujeres jóvenes en el conocimiento STEM. Programas de tutorías, inversiones responsables y entornos laborales inclusivos son estrategias orientadas a aprovechar el talento femenino.

Las carreras STEM no tienen género, pero su potencial está limitado por los estereotipos y la falta de representación. Si logramos alentar a más jóvenes mexicanas a explorar estas áreas, construiremos sociedades más inclusivas y competitivas. En este proceso, no solo garantizamos el desarrollo personal y profesional de las mujeres, sino que también fortalecemos la capacidad de respuesta de nuestras industrias ante los retos globales.



Las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas son más que una oportunidad; son una necesidad para construir el futuro que el mundo exige.

TECNOLOGÍA PENSADA PARA TI

Tecnología
Ultimate

TECNOLOGÍA
HOME
ENERGY SAVER

Tecnología
aqua saver
green

Tecnología
energy saver
green



mabe

Eficiencia energética, descarbonización,
transformación digital...
actúa ya y genera

IMPACT

sostenible

Conviértete en #ImpactMaker



Life Is On

Schneider
Electric

The logo consists of the word "viaikon" in a bold, lowercase, sans-serif font. The "v" and "i" are red, while the "a", "k", "o", "n" are black. A registered trademark symbol (®) is located at the top right of the "n".

viaikon®

A tall, slender tower with a grey upper section and a dark lower section. The word "viaikon" is written in black on the grey section. The tower is set against a cloudy sky.

LA MARCA MÁS CONFIABLE DEL MERCADO

A large red spool of black cable. The word "viaikon" is written in white on the red flange. The spool is part of a stack of similar spools.

viaikon®

A large red spool of black cable. The word "viaikon" is written in white on the red flange. The spool is part of a stack of similar spools.

viaikon®

Innovamos con energía