

# PROTOCOLO DE **BALANCE DE GÉNERO EN FOROS Y EVENTOS**



**Unidad de Igualdad  
Sustantiva**  
Agencia de Energía  
del Estado de Puebla  
**Gobierno de Puebla**  
Hacer historia. Hacer futuro.



**Gobierno  
de Puebla**  
Hacer historia. Hacer futuro.



Agencia de Energía  
del Estado de Puebla

UNIDAD DE IGUALDAD SUSTANTIVA  
**AGENCIA DE ENERGÍA DEL ESTADO DE PUEBLA**

## Índice

04	Definiciones	08	Fundamento
05	Objetivos	09	Protocolo de Balance de Género en Foros y Eventos
05	Implementación y vigencia	11	Medidas transversales y sugerencias al participar en foros y eventos
06	Justificación	13	Referencias
07	Contexto		



# Definiciones

## **Brecha de género:**

Se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Existen brechas de género en muchos ámbitos como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político<sup>1</sup>.

## **Male Panel (manel):**

El término que se refiere a los paneles dominados exclusivamente por hombres. Informalmente conocido como "manels", nace de la conjunción de "solo hombres" y "paneles" ("all- male panels" en inglés). Se utiliza para destacar la exclusión de las mujeres como expertas en la materia<sup>2</sup>.

## **STEM:**

El acrónimo de los términos en inglés Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas)<sup>3</sup>.

---

1 ONU Mujeres (2017)

2 GNUDS (2021)

The Conversation (2020)

4 NSTA (2020)



## Objetivos

El presente Protocolo de Balance de Género en Foros y Eventos de la Agencia de Energía del Estado de Puebla tiene los siguientes objetivos:

1. Asegurar que las mujeres estén representadas de una manera más equitativa como panelistas, ponentes, moderadoras y demás en foros y eventos.
2. Delinear una ruta crítica a seguir al elegir ponentes para eventos de la Agencia de Energía.
3. Delinear una ruta crítica a seguir al considerar la participación del equipo de la Agencia de Energía dentro de foros y eventos externos.

## Implementación y vigencia

Este protocolo se implementará a partir del 19 de julio de 2021 y no tiene vigencia.





## Justificación

A nivel mundial las mujeres ocupan aproximadamente del 20 al 25 por ciento de la fuerza de trabajo en la industria energética, de las cuales menos del 6% ocupa un puesto técnico y menos del 1% tiene posiciones de alta gerencia en el sector<sup>4</sup>. La subrepresentación en puestos estratégicos y de decisión, el tipo de trabajo que desempeñan, así como la conciliación laboral-familiar son tan solo algunos de los obstáculos a los que se enfrentan. Actualmente, en las carreras relacionadas directamente con el sector energético solo el 21.4% del alumnado son mujeres<sup>5</sup>.

La búsqueda de un balance de género en conferencias, eventos y publicaciones relacionadas con el sector energético es vital para lograr alcanzar formas más innovadoras e inclusivas en el campo laboral. Reconocer su experiencia y abrir canales para que mujeres compartan sus conocimientos en estos eventos no sólo logra empoderar a mujeres que pertenecen a este sector, sino también a aquellas jóvenes que serán parte de la industria energética en el futuro.

Sin la participación de las mujeres en estos espacios, se limitan las opciones educativas y el interés de las mujeres tanto en el sector energético, como en las demás carreras STEM. Sin duda, la visibilización de las mujeres provoca un empoderamiento sin igual en niñas y adolescentes que algún día podrán ocupar esos cargos y espacios.

Por lo tanto, el incluir a mujeres expertas en eventos, foros y demás abre oportunidades a las mujeres de este sector y a las que algún día participarán en él. Las jóvenes STEM son el futuro de este sector y con ellas vendrán nuevas ideas, nuevas áreas de conocimiento y nuevas formas de resolución de problemas.

Las mujeres, simplemente al ser la mitad de la población mundial, tienen una perspectiva distinta que aportar en todas las áreas en las que se desenvuelven, por lo que contribuir a un verdadero balance de género en las áreas STEM y en el sector energético es crucial para las mujeres y para la toma de decisiones que se realice en estos ámbitos.

<sup>4</sup> EHRC, 2017, citado en Energía Hoy, 2020.

<sup>5</sup> GIZ, REDMERE y SENER, 2018, citados en El Economista, 2019.



## Contexto

En 2017, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), realizó esfuerzos para superar la brecha de género, emitiendo lineamientos para promover el balance de género. Entre sus objetivos se encuentra el asegurar que las mujeres sean representadas de forma equitativa como conferencistas, moderadoras y participantes en conferencias y eventos internacionales organizados por o con el apoyo de la OCDE y como autoras mencionadas en los medios.

Para alcanzar estos objetivos, han emitido reglas para fomentar que las delegaciones propongan un número equitativo de hombres y mujeres que participen en eventos. Se busca solo aceptar la participación en paneles en los que exista al menos una mujer panelista y en caso de no incluir mujeres, recomendar o proponer mujeres del staff de la organización sean invitadas y sugerir a profesionales para formar parte del evento. Dentro de sus lineamientos se establece crear una base de datos que incluya a mujeres expertas en todos los ámbitos profesionales.

De igual forma, Voz Experta, organización mexicana creada en 2018, busca la participación e inclusión de la perspectiva de las mujeres dentro de foros y eventos, especialmente del sector energético. Esto ha tenido un gran impacto en los reguladores de la industria energética, así como en los eventos del sector, pues cada vez más se adoptan estas prácticas como política.

En la búsqueda de visibilizar a las mujeres y hacer resonar sus perspectivas y opiniones, la Unidad de Igualdad Sustantiva (UnIS) de la Agencia de Energía del Estado de Puebla (AEEP), se une a la iniciativa de la OCDE y a Voz Experta para lograr un **balance de género** en conferencias y eventos.



## Fundamento

El presente protocolo se emite con fundamento en los artículos 13, fracción XV y 17 fracción V del Reglamento Interior de la Agencia de Energía del Estado de Puebla, en los cuales se le atribuye a la Dirección General y a la Dirección de Vinculación Institucional coordinar, adoptar e instrumentar medidas en materia de igualdad sustantiva, promoción y respeto de los derechos fundamentales de las mujeres, perspectiva de género y programas locales que contribuyan a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.





## Protocolo de Balance de Género en Foros y Eventos

El balance de género es una prioridad para la Agencia de Energía, por lo que este Protocolo busca delimitar la ruta crítica en dos situaciones: la primera, en la participación de funcionarias y funcionarios públicos de la Agencia de Energía en foros y eventos; y la segunda, en la planeación de eventos del organismo.

### Situación 1: Participación de funcionarias y funcionarios públicos de la Agencia de Energía en eventos y foros.

La situación 1 se refiere a todo momento en donde se busca la participación de personal de la Agencia de Energía en foros y eventos, o donde externos solicitan dicha participación.

Para que el funcionariado público de la Agencia de Energía participe en eventos y actividades organizadas por instituciones y organismos externos, estos deben asegurar una participación **general** femenina del **20%** como mínimo. Asimismo, de forma **particular**, en cada actividad a la que sea invitada una funcionaria o funcionario público de la Agencia de Energía, se debe considerar la participación de **al menos una mujer** (incluyendo a la participante de la Agencia, en su caso). Los casos en los que se requiera únicamente un ponente pueden quedar exentos de esta condición, siempre y cuando el evento cumpla la norma general del **20%** de participación femenina.

Además, la participación del funcionariado público de la Agencia de Energía deberá ser notificada a la Unidad de Igualdad Sustantiva, quien llevará a cabo un control de participaciones de la Agencia y definirá si esta participación cumple con los criterios aquí establecidos.

En caso de que la participación no cumpla con los criterios establecidos, la Unidad de Igualdad Sustantiva buscará una solución para que el comité organizador del evento tome en cuenta las mejores prácticas en materia de balance de género en eventos, y/o se propongan mujeres expertas en los temas para dichas participaciones.



En caso de que, después de dialogar y negociar con el comité organizador, el evento y/o actividad no cumpla con los criterios aquí establecidos, se negará la participación del funcionariado de la Agencia de Energía en dicho evento. Esto con la finalidad de poder contribuir a un balance de género en los actos de promoción y en sintonía con las mejores prácticas de transparencia.

### **Situación 2: Planeación de eventos de la Agencia de Energía.**

La situación 2 se refiere al momento en el que las y los funcionarios públicos de la Agencia de Energía planean y organizan un evento, ya sea por sí mismos o con otra institución u organización, donde tiene poder de decisión para definir ponentes, panelistas, moderadoras y moderadores, y demás participantes.

Los eventos liderados por la Agencia de Energía deben asegurar una participación **general** femenina del **40%** como mínimo. Asimismo, de forma **particular**, en cada actividad que forme parte del evento, se debe considerar la participación de **al menos una mujer**. Los casos en los que se requiera únicamente un ponente pueden quedar exentos de esta condición, siempre y cuando el evento cumpla la norma general del **40%** de participación femenina.

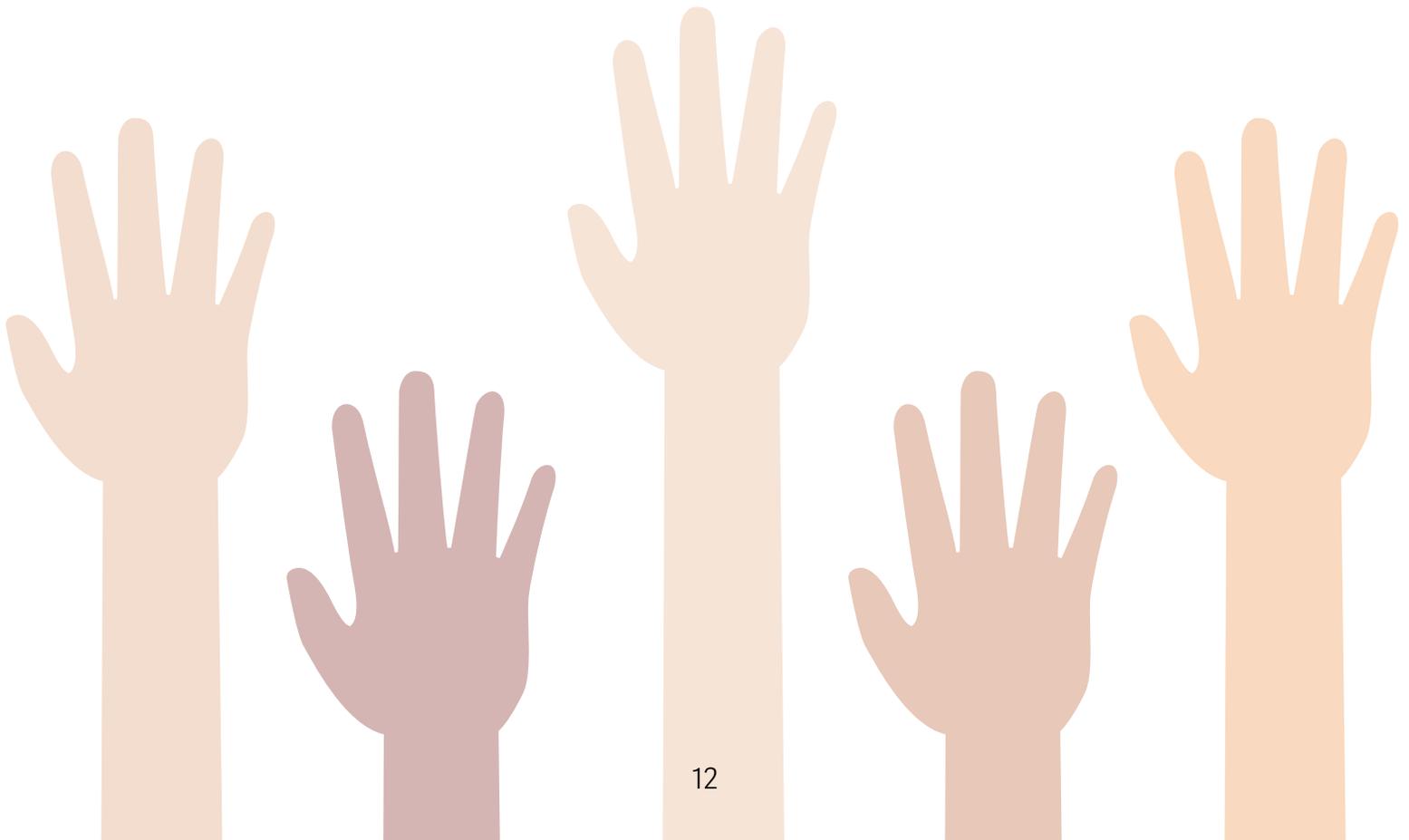
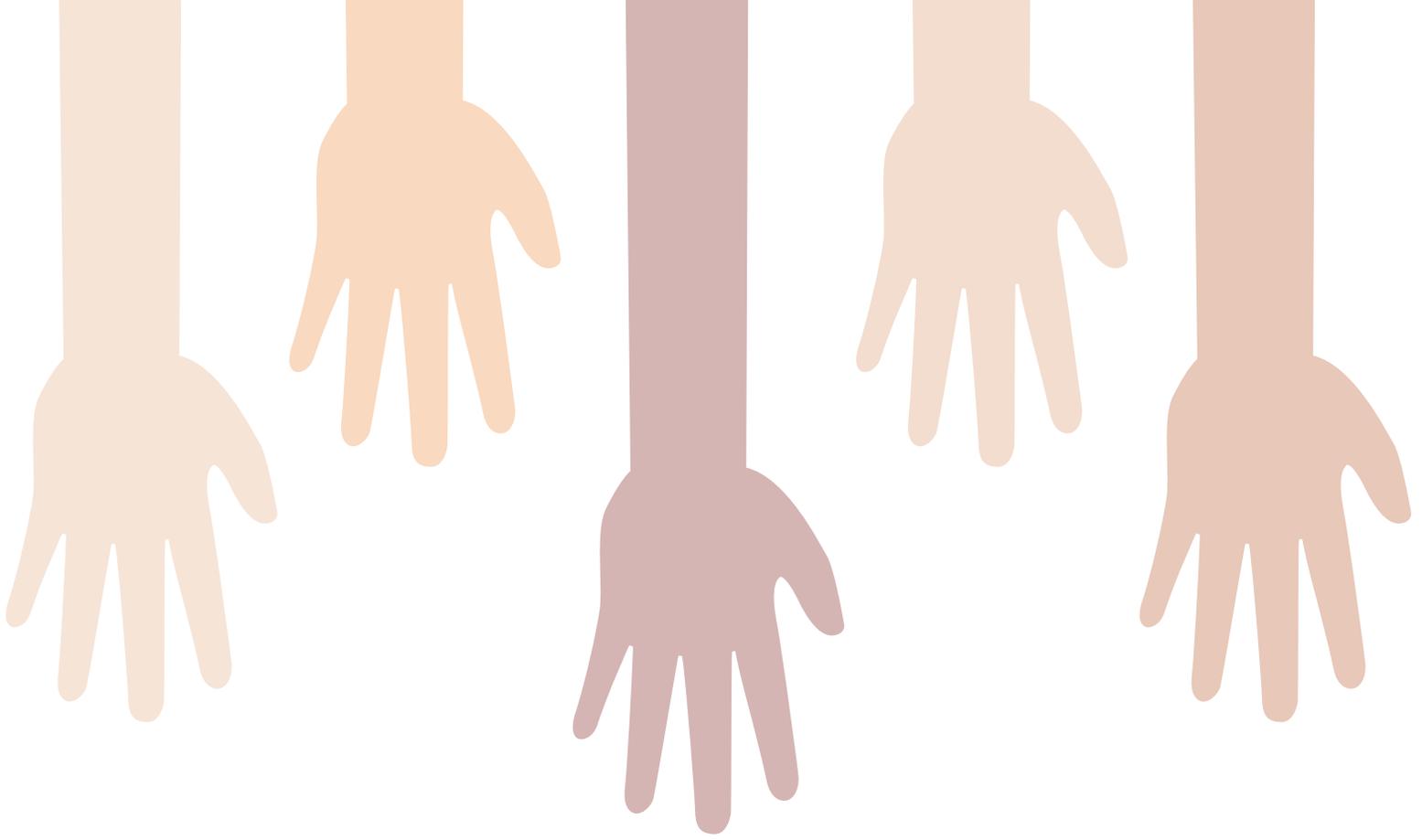
Al participar en la organización de un evento que esté liderado por otra institución, la Agencia de Energía debe proponer los lineamientos establecidos previamente. Si por algún motivo, externo a la Agencia, no se pueden cumplir tales lineamientos, debe existir una participación femenina mínima del **30%** para acceder a la colaboración. Así también, debe cumplirse la norma de participación de al menos una mujer en cada una de las actividades del evento en cuestión, con las excepciones ya mencionadas



## Medidas transversales y sugerencias al participar en foros y eventos

- Buscar siempre el balance de género a través de la participación de mujeres como ponentes en foros y eventos, no únicamente como moderadoras.
- Utilizar lenguaje inclusivo en las invitaciones, difusión de los eventos y participaciones de la Agencia de Energía o de su funcionariado público.
- Procurar dialogar con las mujeres de la plantilla de la Agencia de Energía sobre la posibilidad de su participación en eventos y buscar espacios y oportunidades para visibilizarlas.
- Crear un Directorio de Mujeres en el Sector Energético, para considerar a dichas mujeres en eventos y participaciones, así como recomendarlas ante comités organizadores de eventos externos.
- Recomendar dicho Protocolo con actores externos para su implementación, y ofrecer ayuda para la inclusión de mujeres en sus eventos y foros.







## Referencias

Alvarez, S., Worthman, S. (2020). Más mujeres en STEM en México y Latam. El Economista. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/opinion/Masmujeres-en-STEM-en-Mexico-y-Latam-20201214-0121.html>

Caballero, S. (2020). La hora de las mujeres en energía. Energía Hoy. Recuperado de: <https://energiahoy.com/2020/02/05/la-hora-de-las-mujeres-en-energia/>

García, K. (2019). Mujeres, subrepresentadas en el sector energético. El Economista. Recuperado de: <https://www.economista.com.mx/empresas/Mujeres-subrepresentadas-en-el-sector-energetico-20190308-0002.html>

González, S. (2020). La mujer y el sector energético. Energía Hoy. Recuperado de: <https://energiahoy.com/2020/03/04/la-mujer-y-el-sector-energetico/>

International Renewable Energy Agency (2019). Gender Equality for an Inclusive Energy Transition. IRENA. Recuperado de: <https://www.irena.org/newsroom/articles/2019/Jan/Gender-equality-for-an-inclusive-energy-transition>

Johnstone, N., Silva, M. (2020). Gender diversity in energy: what we know and what we don't know

Julliard, V. (2021). No más paneles dominados exclusivamente por hombres: Un nuevo compromiso de la ONU en Indonesia apunta a la normalización del equilibrio de género en los paneles de discusión. GNUDS. Recuperado de: <https://unsdg.un.org/es/latest/blog/no-mas-paneles-dominados-exclusivamente-por-hombres-un-nuevo-compromiso-de-la-onu-en>

National Science Teaching Association (2020). STEM Education Teaching and Learning. NSTA. Recuperado de: <https://www.nsta.org/nstas-official-positions/stem-education-teaching-and-learning>



## Referencias

ONU Mujeres (2017). Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. ONU Mujeres. Recuperado de: [http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista\\_onumujeres.pdf](http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf)

PV Magazine (2021). El futuro del sector energético está en nuestros jóvenes STEM. PV Magazine. Recuperado de: <https://www.pv-magazine-mexico.com/2021/03/03/el-futuro-del-sector-energetico-esta-en-nuestros-jovenes-stem/>

Rodríguez, I. (2020). Voz Experta: dar visibilidad a las mujeres en energía es prioritario. Conexión EXPOCIHAC. Recuperado de: <https://www.conexiones365.com/nota/mirec/energias-renovables/voz-experta-sector-energetico>

Rodriguez, J., Guenther, E. (2020). What's wrong with "manels" and what can we do about them. The Conversation. Recuperado de: <https://theconversation.com/whats-wrong-with-manels-and-what-can-we-do-about-them-148068>

