

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

### MINUTA PAC Virtual

#### Participantes:

<b>Mauricio Ramírez</b>	Director de país, PNUD México
<b>Madsí Lomelí</b>	Gerente de Inclusión, PEMEX
<b>Berenice López</b>	Titular del Área Cultural y Recreativa, PEMEX
<b>Sol Sánchez</b>	Subdirectora de Cooperación con el Sistema de las Naciones Unidas en la Dirección General de Cooperación Técnica y Científica de la AMEXCID, SRE
<b>Cynthia Valdés</b>	Directora del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad, PNUD México
<b>Anwar Suárez</b>	Gerente del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad, PNUD México
<b>Celia Barreto</b>	Coordinadora del Proyecto

El día 18 de septiembre de 2015, a través de un PAC virtual, se convocó a los/as arriba enlistados/as a fin de ser partícipes en el Comité de Revisión del proyecto 00092775 "Proyecto para la Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de equidad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI".

Dicho comité se constituye acorde a la normativa del PNUD a fin de buscar un espacio de discusión y revisión del Documento de Proyecto (PRODOC) que sirve de marco programático y de gestión para esta iniciativa de trabajo.

La mecánica de participación se dio a través de interacciones electrónicas en donde, además del envío de la Revisión Sustantiva al PRODOC vigente, se incluyeron, en el cuerpo del correo, los elementos más significativos sobre los que descansará esta nueva etapa del proyecto:

1. La inclusión social es un proceso mediante el cual se busca crear oportunidades para que todas las personas sean partícipes del desarrollo, lo cual implica la generación de las condiciones y recursos necesarios para que puedan disfrutar de un nivel de vida y bienestar adecuados.
2. Ello supone lograr la incorporación de una perspectiva de desarrollo incluyente que priorice a los grupos más vulnerables de cada sociedad: mujeres, niños, niñas y jóvenes, población indígena, personas adultas mayores, migrantes, con discapacidad, grupos étnicos y de la diversidad sexual, entre otros. Igualmente, implica reconocer que las metas de desarrollo no podrán alcanzarse a menos que

se trabaje en las causas estructurales de las desigualdades sociales, incluyendo la discriminación y la pobreza; en donde, es crucial la posibilidad de acceder a empleos decentes y productivos.

3. Bajo este entendido, a partir de 2014, y como resultado del proceso de reestructuración organizativa que actualmente enfrenta, Petróleos Mexicanos busca consolidarse como una empresa con estándares y normativas institucionales que faciliten la inclusión laboral de cualquier persona, particularmente aquellas provenientes de grupos en situación de vulnerabilidad, y la construcción de espacios laborales incluyentes, universales y no discriminatorios que fomenten una plena participación y desarrollo laboral de su personal.
4. Para responder a este propósito, el 28 de abril de 2015 se publicó la reforma al Estatuto Orgánico de PEMEX en el Diario Oficial de la Federación, producto de lo cual se creó la Gerencia de Inclusión; la cual, entre otras, tendrá las siguientes funciones:
  - Diseñar la estrategia y proponer los programas en materia de inclusión;
  - Definir las políticas, programas y acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y
  - Proponer las estrategias y acciones en materia de prevención y no discriminación.
5. Es en este contexto que en 2015, PEMEX y el PNUD en México han desarrollado la iniciativa conjunta denominada Estrategia de Inclusión Social Institucional (EISI), misma que en su marco de acción cuenta con los siguientes componentes:
  - **Componente Uno. Construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación, a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos.** El objetivo de este componente es que todas las personas que laboran en Petróleos Mexicanos contribuyan a la creación de un clima laboral respetuoso, solidario, incluyente y constructivo que potencialice el desarrollo humano y profesional, creando un PEMEX más productivo, rentable y competitivo.
  - **Componente Dos. Generación y fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de grupos en alta situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluidos.** A partir de las acciones que aquí se desarrollen se buscará dotar de institucionalidad y sostenibilidad a las acciones existentes en Petróleos Mexicanos, de manera que la EISI se consolide como una política apegada a estándares nacionales e internacionales, a través de lineamientos y procesos propios que garanticen la igualdad de oportunidades para quienes laboran en Pemex y para quienes aspiren a trabajar en la empresa.

Es en este marco, y sobre este último componente, es que la presente revisión sustantiva pretende incorporar las siguientes acciones:

1. Generación de capacidades en personal estratégico de Petróleos Mexicanos. Por un lado, se busca capacitar a las personas responsables de instrumentar el nuevo protocolo que se genere para la prevención y atención de casos de discriminación, *mobbing* y acoso y hostigamiento sexual en el Centro Administrativo. Por el otro, resulta fundamental dotar al personal de la Gerencia de Inclusión de las herramientas necesarias en

materia de inclusión e igualdad de género, con base en los estándares nacionales e internacionales que sean pertinentes. Esto contribuirá a la transversalización de las perspectivas de igualdad e inclusión en las políticas y programas que se instrumenten en Pemex, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales.

2. Fortalecimiento de las acciones de Petróleos Mexicanos en materia de igualdad de género, a partir del acompañamiento y asistencia técnica para la evaluación de la conformidad de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Este proceso permitirá continuar recabando información sobre las políticas y acciones con las que cuenta Pemex en los cinco ejes que contempla dicha norma: i) igualdad y no discriminación, ii) previsión social, iii) clima laboral, iv) accesibilidad y ergonomía, y v) libertad de negociación colectiva. Lo anterior contribuirá también a identificar áreas de oportunidad en las cuales se puede trabajar en el corto plazo, así como aquéllas que requerirán estrategias.

A través de lo anterior se busca el desarrollo de una política de largo alcance encaminada a reducir la discriminación, eliminar la violencia laboral y garantizar la igualdad de oportunidades para las y los trabajadores de PEMEX.

El proyecto será financiado con fondos de Petróleos Mexicanos y cuenta con un presupuesto de **\$1, 200,000 MXN** (un millón doscientos mil pesos 00/100 M.N.)

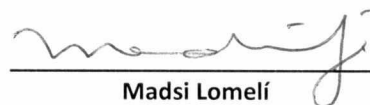
A través de una dinámica de interacción basada en correos electrónicos, con fecha límite del 23 de septiembre de 2015, se abrió el espacio de diálogo entre los/as participantes a fin de hacer las recomendaciones pertinentes al documento con el propósito de enriquecerlo y aprobarlo.

Al cierre del PAC Virtual no fueron recibidos comentarios por parte de los/las participantes del Comité por lo que se considera aprobado el documento y se recomienda su pronta implementación.

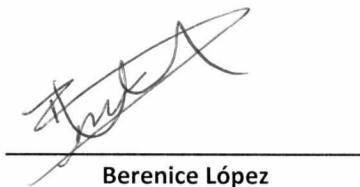
Firman de acuerdo las partes:



Mauricio Ramírez



Madsí Lomelí



Berenice López

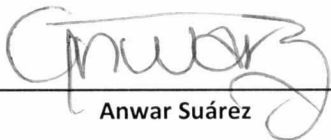


Sol Sánchez



---

Cynthia Valdés



---

Anwar Suárez



---

Celia Barreto

## Anwar Suarez

---

**From:** Grisel Campuzano  
**Sent:** viernes, 18 de septiembre de 2015 12:34 p.m.  
**To:** madsilomeli@pemex.com; berenice.lopez@pemex.com; mdelsol@sre.gob.mx; Cynthia Valdes; Celia Barreto; Mauricio Ramirez  
**Cc:** Anwar Suarez  
**Subject:** PAC VIRTUAL\_REVISION SUSTANTIVA\_Proyecto para la EISI en materia de equidad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI  
**Attachments:** Revision Sustantiva 082015 EISI Pemex F (14082015).doc

Mensaje enviado en nombre de la Sr. Mauricio Ramírez, Country Director del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México.

---

Estimados/as colegas,

A través de este conducto, nos es muy grato saludarles a la par que aprovechamos el medio para convocarles al PAC (Comité de Revisión de Proyecto) virtual que, de acuerdo a la normativa de PNUD, se origina, entre otros, para buscar un espacio de discusión y revisión del Documento de Proyecto que sirven de marco programático y de gestión para nuevas iniciativas de trabajo.

En cuanto a esto, les compartimos que el proceso virtual consiste en que ustedes revisen y comenten el documento adjunto (Revisión Sustantiva al PRODOC del **00092775 "Proyecto para la Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de equidad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI"**) y, a través de correos electrónicos, sirvan enviar sus gentiles recomendaciones al texto a fin de enriquecerlo y aprobarlo.

Esta modalidad la hemos sugerido tomando en cuenta lo complicado de sus agendas, pero también la importancia y urgencia que tiene este proceso para la adecuada ejecución del proyecto.

A reserva de sus observaciones al documento que se adjunta (REVISIÓN SUSTANTIVA), a continuación un breve resumen sobre esta iniciativa:

**00092775 "Proyecto para la Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de equidad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI"**

La inclusión social es un proceso mediante el cual se busca crear oportunidades para que todas las personas sean partícipes del desarrollo, lo cual implica la generación de las condiciones y recursos necesarios para que puedan disfrutar de un nivel de vida y bienestar adecuados.

Ello supone lograr la incorporación de una perspectiva de desarrollo incluyente que priorice a los grupos más vulnerables de cada sociedad: mujeres, niños, niñas y jóvenes, población indígena, personas adultas mayores, migrantes, con discapacidad, grupos étnicos y de la diversidad sexual, entre otros. Igualmente, implica reconocer que las metas de desarrollo no podrán alcanzarse a menos que se trabaje en las causas estructurales de las desigualdades sociales, incluyendo la discriminación y la pobreza; en donde, es crucial la posibilidad de acceder a empleos decentes y productivos.

Bajo este entendido, a partir de 2014, y como resultado del proceso de reestructuración organizativa que actualmente enfrenta, Petróleos Mexicanos busca consolidarse como una empresa con estándares y normativas institucionales que

faciliten la inclusión laboral de cualquier persona, particularmente aquellas provenientes de grupos en situación de vulnerabilidad, y la construcción de espacios laborales incluyentes, universales y no discriminatorios que fomenten una plena participación y desarrollo laboral de su personal.

Para responder a este propósito, el 28 de abril de 2015 se publicó la reforma al Estatuto Orgánico de PEMEX en el Diario Oficial de la Federación, producto de lo cual se creó la Gerencia de Inclusión; la cual, entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- diseñar la estrategia y proponer los programas en materia de inclusión;
- definir las políticas, programas y acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y
- proponer las estrategias y acciones en materia de prevención y no discriminación.

Es en este contexto que en 2015, PEMEX y el PNUD en México han desarrollado la iniciativa conjunta denominada *Estrategia de Inclusión Social Institucional (EISI)*, misma que en su marco de acción cuenta con los siguientes componentes:

**Componente Uno. Construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación, a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos.** El objetivo de este componente es que todas las personas que laboran en Petróleos Mexicanos contribuyan a la creación de un clima laboral respetuoso, solidario, incluyente y constructivo que potencialice el desarrollo humano y profesional, creando un PEMEX más productivo, rentable y competitivo.

**Componente Dos. Generación y fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de grupos en alta situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluidos.** A partir de las acciones que aquí se desarrollen se buscará dotar de institucionalidad y sostenibilidad a las acciones existentes en Petróleos Mexicanos, de manera que la EISI se consolide como una política apegada a estándares nacionales e internacionales, a través de lineamientos y procesos propios que garanticen la igualdad de oportunidades para quienes laboran en Pemex y para quienes aspiren a trabajar en la empresa.

Es en este marco, y sobre este último componente, es que la presente revisión sustantiva pretende incorporar las siguientes acciones:

- 1) Generación de capacidades en personal estratégico de Petróleos Mexicanos. Por un lado, se busca capacitar a las personas responsables de instrumentar el nuevo protocolo que se genere para la prevención y atención de casos de discriminación, *mobbing* y acoso y hostigamiento sexual en el Centro Administrativo. Por el otro, resulta fundamental dotar al personal de la Gerencia de Inclusión de las herramientas necesarias en materia de inclusión e igualdad de género, con base en los estándares nacionales e internacionales que sean pertinentes. Esto contribuirá a la transversalización de las perspectivas de igualdad e inclusión en las políticas y programas que se instrumenten en Pemex, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales.
- 2) Fortalecimiento de las acciones de Petróleos Mexicanos en materia de igualdad de género, a partir del acompañamiento y asistencia técnica para la evaluación de la conformidad de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Este proceso permitirá continuar recabando información sobre las políticas y acciones con las que cuenta Pemex en los cinco ejes que contempla dicha norma: i) igualdad y no discriminación, ii) previsión social, iii) clima laboral, iv) accesibilidad y ergonomía, y v) libertad de negociación colectiva. Lo anterior contribuirá también a identificar áreas de oportunidad en las cuales se puede trabajar en el corto plazo, así como aquéllas que requerirán estrategias.

A través de lo anterior se buscar el desarrollo de una política de largo alcance encaminada a reducir la discriminación, eliminar la violencia laboral y garantizar la igualdad de oportunidades para las y los trabajadores de PEMEX.

El proyecto será financiado con fondos de Petróleos Mexicanos por un monto total de 1,200,000 MXN (un millón doscientos mil pesos).

Pedimos su apoyo para que hagan llegar sus gentiles observaciones a través de este mismo conducto, **a más tardar el próximo viernes 25 de septiembre de 2015, antes de las 12:00 horas**

En caso de no existir respuesta de su parte, se consideraría su aprobación al proyecto.

Sin más por el momento, quedamos de ustedes para cualquier aclaración o duda.

Saludos cordiales,



**Grisel Campuzano**  
Directora de Operaciones  
PNUD México  
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo  
Montes Urales 440, Lomas de Chapultepec  
México, D.F. C.P. 11000  
[grisel.campuzano@undp.org](mailto:grisel.campuzano@undp.org)  
Tel: (52-55) 4000-9769 Fax: (52-55) 5255-0095

**Al servicio  
de las personas  
y las naciones**

<http://www.undp.org.mx>

Síguenos:



*Please consider the environment before printing this email.*

El contenido de esta transmisión de datos no debe ser considerado oferta, propuesta, entendimiento o acuerdo a menos que sea confirmado en un documento firmado por un representante legal de PNUD México. Este correo electrónico y cualquier otro documento transmitido con él son confidenciales y destinados únicamente para el uso del/la individuo u organización a quien va dirigido. Por este medio, se establece que no será distribuido y/o revelado mediante cualquier medio sin la autorización del remitente original. Si usted no es el destinatario se le prohíbe usarlo, tanto parcial como totalmente para cualquier propósito.

The content of this data transmission must not be considered an offer, proposal, understanding or agreement unless it is confirmed in a document signed by a legal representative of UNDP Mexico. This email and any files transmitted with it are confidential and intended solely for the use of the individual or entity to whom they are addressed. Hereby, it is stated that it shall not be distributed and/or disclosed through any means without the authorization of the original sender. If you are not the addressee, you are forbidden from using it, either totally or partially, for any purpose.