

**MINUTA PAC Virtual****Participantes:**

Melissa García Godínez	Petróleos Mexicanos
Berenice López	Petróleos Mexicanos
Sol Sánchez	AMEXCID, Secretaría de Relaciones Exteriores
Cynthia Valdés	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México
Anwar Suárez	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México
Celia Barreto	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México

El día 21 de junio de 2016, a través de un PAC virtual, se convocó a los/as arriba enlistados/as a fin de ser partícipes en el Comité de Revisión General 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 GENERAL, dentro del correo de convocatoria, se incluyeron los elementos más significativos sobre el 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

Montes Urales 440, Col. Lomas de Chapultepec 11000, México, D.F

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, tiene 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.

Bajo este marco, y sobre este último componente, es que la presente revisión general pretende sustituir la siguiente acción:

- 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 aquellas que requerirán estrategias.

Por la que a continuación se describe:

- Fortalecimiento de la Estrategia de Inclusión Social Institucional con base en el diseño teórico – metodológico para la identificación no sólo de la población en situación de vulnerabilidad o discriminación que labora en Petróleos Mexicanos, sino también de los retos institucionales para su inclusión. Mediante este producto se dotará a la empresa de una ruta estratégica para definir con mayor precisión quién es su población objetivo (trabajadoras y trabajadores con discapacidad, población LGBTTTI y mujeres) y cuáles son las limitantes que enfrentan para alcanzar la igualdad de oportunidades y su plena inclusión laboral.

Se busca el desarrollo de una política de largo alcance en Petróleos Mexicanos, cuyos esfuerzos se alineen con mayor precisión a las características y necesidades concretas de aquellas trabajadoras y trabajadores que urgen de más oportunidades y recursos para superar condiciones de desventaja, discriminación o exclusión en el ámbito laboral.


A través de una dinámica de interacción basada en correos electrónicos, 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:



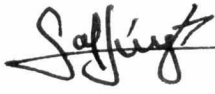
Melissa García Godínez




Cynthia Valdés



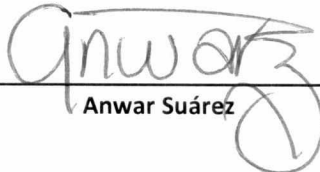
Berenice López



Sol Sánchez



Celia Barreto



Anwar Suárez