



Al servicio
de las personas
y las naciones

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

MINUTA PAC Virtual

Participantes:

Grisel Campuzano	Directora de Operaciones, PNUD
Melissa Garcia	Gerencia de Inclusión, Petróleos Mexicanos
Cynthia Valdés	Oficial Nacional del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad, PNUD
Anwar Suárez	Gerente del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad, PNUD
Berenice López	Gerencia de Inclusión, Petróleos Mexicanos
Charly Odín Villanueva	Director de Cooperación Internacional y con Organismos Internacionales

El día 17 de abril de 2017, a través de una comunicación escrita se convocó a los/as arriba enlistados/as a fin de ser partícipes en el Comité de Revisión sustantiva 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"**, el cual incrementará el presupuesto y adicionará una sub-estrategia y actividades para continuar y ampliar su compromiso con la equidad de género. 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 comunicaciones en donde, además, del envío de la revisión sustantiva del PRODOC, se presentan los elementos más significativos sobre los que descansaría el proyecto.

Esta iniciativa tiene como antecedente la Estrategia de Inclusión Social Institucional entre PNUD y la Gerencia de Inclusión de Petróleos Mexicanos que se desarrolló entre 2013 y 2016. A partir de dicha Estrategia se sensibilizó y capacitó a parte del personal del CAP de PEMEX en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI.

La EISI cuenta con dos componentes principales, el primero es la construcción de entornos de trabajo incluyentes, sin estigma y segregación, a partir de sensibilizar y formar al personal de PEMEX. Mientras que el segundo, apuesta a generar y fortalecer políticas de inclusión laboral en pro de grupos en alta situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluidos.

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



Al servicio
de las personas
y las naciones

Bajo este marco de cooperación entre Petróleos Mexicanos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y a partir de los retos identificados para la equidad de género y de las áreas de oportunidad detectadas mediante el proceso de certificación y mediante las diversas actividades de la Estrategia de Inclusión Social (EISI) se propone complementar la EISI buscando:

1. Impulsar el empoderamiento de las mujeres en Petróleos Mexicanos, mediante mecanismos que contribuyan a la equidad y paridad de género.
2. Sensibilizar e incrementar los conocimientos del personal de PEMEX en términos de inclusión, equidad de género, y de los mecanismos, normatividad y procesos de la institución para favorecer entornos equitativos e incluyentes, mediante el desarrollo de capacidades.

La presente revisión propone añadir la **Sub-estrategia de Igualdad de Género y No Discriminación en Petróleos Mexicanos**, así mismo se agregarán cuatro actividades a los componentes que actualmente tiene la estrategia quedando de la siguiente manera:

Componente Uno - Construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación, a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos se agregarían las siguientes actividades:

- Actividad 1. Previniendo el acoso y hostigamiento laboral
- Actividad 2. Sensibilizando en términos de género e inclusión

Componente Dos - Generación y fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluidos:

- Actividad 3. Incentivando a las futuras científicas, ingenieras y matemáticas
- Actividad 4. Mejorando la paridad de género

El *objetivo general* de esta sub-estrategia es la construcción de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación y la generación/fortalecimiento de políticas de inclusión laboral para grupos en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos.

Además, dentro del PRODOC de la estrategia se enlistan los siguientes objetivos específicos:

- Promover políticas de igualdad de género, prevención de la discriminación, acoso laboral, hostigamiento y/o acoso sexual y trato respetuoso a la diversidad sexual y a personas con discapacidad,
- Promover la inclusión y permanencia laboral de grupos de población en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos,
- Sensibilizar a la comunidad de Petróleos Mexicanos respecto a las actitudes, nociones y percepciones comúnmente asociadas a la discriminación en espacios laborales por cuestiones de género, discapacidad y diversidad sexual y
- Promover actitudes no discriminatorias y el uso de lenguaje incluyente con perspectiva de género y derechos humanos en la comunidad de Petróleos Mexicanos.



Al servicio
de las personas
y las naciones

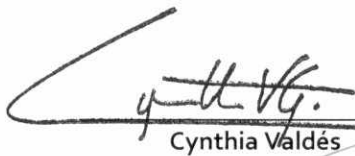
Como resultado esperado de esta estrategia se espera desarrollar una política de largo alcance en Petróleos Mexicanos, cuyos esfuerzos se alineen con mayor precisión a las características y necesidades concretas de aquellas trabajadoras y trabajadores que precisan de más oportunidades y recursos para superar condiciones de desventaja, discriminación o exclusión en el ámbito laboral.

Los fondos para desarrollar el proyecto provienen de Petróleos Mexicanos (PEMEX) y ascienden a un total de MXN \$5,000,000.00 a ejecutarse durante 2017 y 2018.

A través de una dinámica de interacción basada en correos electrónicos, con fecha límite del 25 de abril de 2017, 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 de esa fecha se recibieron comentarios de PEMEX, los que fueron incorporados en lo posible al PRODOC.

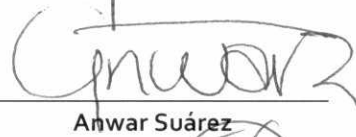
Firman de acuerdo las partes:



Griselda Campuzano


Cynthia Valdés


Berenice López


Melissa García
DCAS-GI-299-2017


Anwar Suárez


Charly Odín Villanueva