



Al servicio
de las personas
y las naciones

Nota técnica: Estrategia Integral de Formación para la Igualdad de Género y No Discriminación en Petróleos Mexicanos – socialización fuera del CAP

Noviembre 2017

I. Justificación

De acuerdo con el Informe sobre Competitividad Social en México 2012, “las mujeres no sólo son el grupo poblacional menos cuantioso en el mercado laboral, sino también un grupo que enfrenta más desigualdades en el momento de trabajar. Por ejemplo, tienen menores niveles de ingreso que los hombres y ejercen en mayor proporción el trabajo no remunerado” (PNUD, 2012). Todo ello apunta a que “el mercado laboral reproduce condiciones de desigualdad que afectan de manera especial a las mujeres” y en ese sentido, “es necesario que las políticas públicas atiendan dichas desigualdades...propiciando mayores niveles de bienestar social, así como condiciones laborales que sean más equitativas, ya que estas desigualdades tienen consecuencias en los niveles de competitividad social” (PNUD, 2012); es decir, afectan el potencial de México para generar bienestar a sus integrantes a través del empleo.

El empleo pleno, productivo y decente es considerado, en el marco de la Agenda 2030, como uno de los principales elementos para lograr erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Sin embargo, es importante destacar que uno de los principios de la Agenda es su integralidad, lo que implica que ningún objetivo es más

importante que el otro; y que las ambiciosas metas planteadas no podrán alcanzarse si no se trabaja exhaustiva y paralelamente sobre todos los objetivos planteados. Así, el objetivo 8 “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, **el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos**”, necesariamente debe interconectarse con el objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Los párrafos anteriores evidencian ya sea desde la perspectiva de la competitividad social o de la Agenda 2030, la necesidad de atender la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Por otro lado, la Agenda 2030 confiere al sector privado y a la sociedad civil un rol mucho más protagónico para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Específicamente, en el tema del empleo pleno, productivo y decente, las empresas privadas son actores fundamentales dado que sólo con su participación y compromiso podrán lograrse cambios significativos en el mercado laboral.

Petróleos Mexicanos (PEMEX) al ser “la empresa más grande e importante de México en materia de hidrocarburos” (PEMEX, 2016), emplea a 158,538 trabajadores, de los cuales 72% son hombres y 28% son mujeres. En este sentido, las acciones que PEMEX emprenda para mejorar las condiciones de igualdad de las mujeres en el trabajo, no sólo tendrán impacto sobre un gran número de personas, sino que también tienen el potencial de influir sobre otras empresas dado el prestigio de PEMEX.

Como parte del compromiso de PEMEX con México y con la igualdad de género, entre 2013 y 2016 se llevó a cabo la Estrategia de Inclusión Social Institucional (EISI) con la colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Dicha estrategia se concentró mayoritariamente en la capacitación y sensibilización (en materia de Igualdad de Género, No Discriminación e Inclusión Laboral) del personal del Centro Corporativo de Petróleos Mexicanos. Si bien es cierto, que en una segunda etapa los esfuerzos de la EISI se ampliaron,

también es cierto que aún existe la posibilidad de potenciar los resultados e impactos de la misma si se escala la estrategia de capacitación y sensibilización a personal que labore fuera del Centro Corporativo de Petróleos Mexicanos.

II. Desarrollo de capacidades

Desde la visión del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se considera al desarrollo de capacidades como el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo¹.

Este proceso se impulsa desde el interior de la organización y se construye sobre las capacidades ya existentes como activos². El desarrollo de capacidades pone a las personas en condición de lograr su pleno potencial cuando los medios de desarrollo son sostenibles.

Para que el desarrollo de capacidades sea sostenible a través del tiempo, se necesitan de:

- Un entorno favorable que incluye las políticas, la legislación, las relaciones de poder y las normas sociales, que son las que regulan los mandatos, prioridades, modalidades de funcionamiento y compromiso cívico de las diferentes partes de la sociedad (por ejemplo, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018);
- Una organización dispuesta a incrementar su eficacia y eficiencia con políticas, acuerdos, procedimientos y marcos internos que le permite funcionar y cumplir su mandato (SEDESOL);
- Personas involucradas dispuestas a modificar sus aptitudes, actitudes y conocimientos (responsables, asistentes, servidores públicos, padres y madres de familia, líderes locales y redes de apoyo diversas).

¹ Desarrollo de capacidades: texto básico del PNUD, 2009.

² Nota de Práctica del PNUD: Desarrollo de Capacidades, 2008.

En ese sentido, el PNUD define cuatro pilares para que se puedan desarrollar las capacidades en los tres niveles citados anteriormente³:

- Arreglos Institucionales adecuados
- Existencia de liderazgo
- Conocimiento
- Rendición de cuentas

La primera parte de la EISI (2013 – 2016) se enfocó principalmente en mejorar los arreglos institucionales en materia de inclusión en PEMEX al desarrollar, entre otras, las *Políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género* y las *Políticas para la prevención y atención de casos de hostigamiento, acoso laboral y acoso laboral sexual*.

Durante la segunda parte del proyecto (2017 -2018) se puso especial énfasis en sensibilizar a los líderes de la organización, así como en generar capacidades de liderazgo en las mujeres que laboran en PEMEX, con el objetivo de mejorar la inclusión e igualdad de género en la institución.

En la tercera etapa del proyecto, que se plantea a continuación, se enfatiza la generación de conocimiento en el personal de Petróleos Mexicanos fuera del CAP, es decir, se busca dar continuidad a la Estrategia de Inclusión Social Institucional incrementando sus alcances mediante la socialización del conocimiento a una plantilla mucho más amplia de trabajadores y trabajadoras de PEMEX, que contribuya al establecimiento efectivo de una cultura y estrategia para la igualdad de género y no discriminación en Petróleos Mexicanos; y en ese sentido, dé continuidad al compromiso de PEMEX por sumarse a los principios y objetivos de la Agenda 2030, así como a las estrategias nacionales de igualdad e inclusión.

³ Desarrollo de capacidades: texto básico del PNUD, 2009.

III. Objetivo General

Dar continuidad a la estrategia para el establecimiento de una cultura para la igualdad de género y no discriminación en Petróleos Mexicanos, a lo largo de toda la cadena productiva, específicamente del personal que labora fuera del CAP, toda vez que éstos representan un importante porcentaje de la fuerza laboral de PEMEX y que tienen características socio-económicas y laborales muy distintas al personal previamente capacitado.

IV. Objetivos Específicos

- Conocer el perfil del personal que trabaja fuera del CAP de PEMEX (puestos operativos, no gerenciales), que permita caracterizarlos y a partir de ello, definir una estrategia de capacitación que asegure la adquisición de habilidades y capacidades por parte de la población objetivo.
- Desarrollar la estrategia de capacitación, en materia de igualdad de género para el personal que trabaja fuera del CAP de PEMEX (puestos operativos, no gerenciales).
- Sistematizar la experiencia, dejando las capacidades instaladas para poder replicar la estrategia de capacitación en materia de igualdad de género.

V. Componentes de la Estrategia

Para lograr los objetivos planteados se llevará a cabo una estrategia dividida en:

Componente 1. Diagnóstico

Toda vez que las características del personal que trabaja fuera del CAP de PEMEX (puestos operativos, no gerenciales), distan mucho de las características del personal del CAP de esta misma institución, se considera necesario desarrollar un diagnóstico que permita identificar al menos las siguientes características:

- Características socio-económicas
- Usos del tiempo libre
- Consumos preferidos de información

Para ello se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Análisis de información secundaria para delinear las principales características socio-económicas de la población objetivo.
- Grupos focales, para determinar la metodología más eficiente de capacitación, a partir de los consumos preferidos de información.
- Entrevistas con la Gerencia de Capacitación

Es importante destacar que para el desarrollo del grupo focal habrán de considerarse las últimas teorías en materia de enseñanza de adultos, éstas en su mayoría han identificado que las metodologías más eficientes de aprendizaje para adultos tienen que ver encaminadas al debate con otros, a la acción (más que a la teoría) y a la enseñanza entre pares.

Componente 2. Estrategia de capacitación focalizada

Una vez identificada la estrategia más eficiente de capacitación, en términos de costos, impactos y adquisición de habilidades y capacidades; ésta se utilizará para capacitar a personal que trabaja fuera del CAP de PEMEX (puestos operativos, no gerenciales) en materia de igualdad de género y no discriminación.

La estrategia buscará contar con las siguientes características como mínimo:

- Innovadora en materia de las metodologías e instrumentos utilizados.

- Alcances elevados, que permitan llegar a la mayor cantidad de personal sin comprometer los impactos del proyecto.
- Complementaria a lo que ya se ha trabajado a partir de la EISI.
- Monitoreable, de manera que exista la posibilidad de llevar a cabo actividades de seguimiento y evaluación como parte del compromiso con la rendición de cuentas.
- Replicable a otros actores de PEMEX con perfiles similares y adaptable.

Esta estrategia resulta particularmente relevante, considerando la importancia de permear las acciones emprendidas a favor de la igualdad de género, a lo largo de todo Petróleos Mexicanos, los arreglos institucionales y la capacitación de los directivos y personal del CAP es una condición necesaria, más no suficiente para asegurar la igualdad de género a lo largo de toda la institución. Si efectivamente ha de lograrse un compromiso pleno con la igualdad de género, PEMEX no puede dejar a nadie atrás, todo el personal tiene que ser considerado y sobre todo tiene que estar comprometido para trabajar desde sus distintas trincheras para lograr una organización más justa y equitativa.

Componente 3. Sistematización

Finalmente, en el último componente se hará un análisis de los resultados de las evaluaciones realizadas al inicio y fin de los cursos, así como de la encuesta de satisfacción de los y las usuarios; ello con el fin de determinar y valorar la pertinencia de la estrategia de capacitación y la percepción de los y las usuarios en términos de la utilidad práctica de participar en los cursos. A partir de dicho análisis se llevará a cabo un Informe de Resultados que permita:

- Documentar el proyecto, a través de la sistematización de experiencias.
- Realizar los ajustes necesarios a la Estrategia de Formación y Capacitación.

- Proponer temas adicionales para cursos y capacitaciones subsiguientes.

VI. Presupuesto

Concepto	Monto (USD)
Subtotal	173,024.07
GMS	13,841.93
Total	186,865.99

*Estimado al tipo de cambio de Naciones Unidas

VII. Propuesta preparada por:



Cynthia Valdés

Oficial Nacional del área de Reducción de la Pobreza y Competitividad
PNUD México

VIII. Referencias

Naciones Unidas (n.d.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de:

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Petróleos Mexicanos (PEMEX) (2016). Acerca de PEMEX. Recuperado de:

<http://www.pemex.com/acerca/Paginas/default.aspx>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2012). Informe sobre Competitividad Social en México 2012. Distrito Federal: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo