



México

Informe Anual

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título completo	Estrategia de inclusión social institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI.
No. de proyecto	00092775
Agencia de ejecución	Petróleos Mexicanos
Presupuesto total	USD 484,216
Presupuesto disponible para el año	USD 161,436
Duración del proyecto	Del 01/01/2015 AL 31/12/2019
Resultado de CPD	El Estado mexicano habrá fortalecido e implementado políticas públicas que fomentan el crecimiento económico sostenido, competitividad, trabajo decente y calidad del empleo, particularmente en beneficio de mujeres, jóvenes, pueblos indígenas, comunidades rurales, personas migrantes, adultos mayores y personas con discapacidad.
<p>Breve descripción del proyecto:</p> <p>En el marco de la cooperación entre Petróleos Mexicanos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y a partir de los retos identificados para la igualdad de género y de las áreas de oportunidad detectadas a través del proceso de certificación y de las diversas actividades de la Estrategia de Inclusión Social Institucional (EISI) se propone complementar la EISI buscando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar e incrementar los conocimientos del personal de PEMEX en términos de inclusión, igualdad de género, y de los mecanismos, normatividad y procesos de la institución para favorecer entornos equitativos e incluyentes, por medio del desarrollo de capacidades. 2. Impulsar el empoderamiento de las mujeres en Petróleos Mexicanos, mediante mecanismos que contribuyan a la igualdad y paridad de género. <p>Para ello, se adiciona a la EISI la Sub-estrategia de Igualdad de Género y No Discriminación en Petróleos Mexicanos, ésta agregará cuatro actividades a los componentes de la EISI:</p> <p>Actividad 1. Prevenir la discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual Se llevarán a cabo cursos y capacitaciones específicas que mejoren la comprensión en términos de las nuevas "Políticas y procedimientos para la atención de casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales".</p>	

Actividad 2. Sensibilizar en términos de género e inclusión
 Se plantea fortalecer y ajustar el alcance de la Estrategia de Inclusión Social Institucional a fin de que el personal en puestos de alta dirección pueda sumarse a dicha Estrategia.

Actividad 3. Incentivar a las futuras científicas, ingenieras y matemáticas
 Plantea el diseño e instrumentación del Programa: “Por un México con más científicas, ingenieras y matemáticas”, que incluye un *Toolkit* con herramientas socioemocionales que faciliten a las mujeres estudiantes del nivel medio superior, la toma de perspectiva sobre su desarrollo profesional y el inventario de sus capacidades, para desenvolverse en campos laborales relacionados a la ciencia, ingenierías y matemáticas.

Actividad 4. Mejorar la paridad de género
 Ofrece un Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX, orientado a desarrollar capacidades directivas-gerenciales (liderazgo, negociación, comunicación asertiva, y resolución de conflictos) y de género, que les permitan tener un crecimiento profesional y mayores oportunidades de movilidad horizontal y vertical al interior de PEMEX, y su empoderamiento.

La sub-estrategia y las actividades que de ella se desprenden, contribuirán a que PEMEX se sume a la Agenda 2030 (ODS5 específicamente), lo cual resulta relevante en México, porque las mujeres no sólo tienen una menor participación en el mercado laboral, sino una menor presencia en puestos de liderazgo y con responsabilidad directiva y ganan menores salarios por el mismo trabajo. El ámbito económico sigue siendo dominado, en su mayoría, por los hombres y, en particular, la industria petrolera representa uno de los sectores tradicionalmente más masculinizados, lo que impone barreras adicionales al desarrollo profesional y económico de las mujeres.

2. DESEMPEÑO DE PROYECTO
2.1 Contribución al Marco Integrado de Resultados y Recursos del Plan Estratégico 2018-2021 (IRRF-SP 2018-2021)

Indicador de Output del Plan Estratégico (PNUD) al que contribuye el proyecto
<p>Nombre del Indicador Output 36.- Iniciativas fortalecidas dirigidas al desarrollo de sectores estratégicos, de las empresas y encadenamientos productivos incluyentes, con enfoque de competitividad social. Indicador 1.2.1.2.B <i>With public-private partnerships at scale for accelerating catalytic LED initiatives.</i></p>
<p>Valor actual – acumulado: Se fortaleció a la Gerencia de Inclusión de Petróleos Mexicanos con el desarrollo de herramientas que son insumos para posicionar y fortalecer las políticas en temas de inclusión, igualdad de género y no discriminación.</p>
<p>¿Qué factores han facilitado la contribución del proyecto al indicador? (texto libre): Se logró generar un cambio en la percepción institucional sobre la prevención de la violencia laboral, se promovió un espacio abierto para denuncias de discriminación, acoso laboral y hostigamiento y acoso sexual. La institución difundió y capacitó en el conocimiento de una ruta de atención y acompañamiento a casos de discriminación y acoso y hostigamiento laboral y sexual. Se sensibilizó en términos de género e inclusión a la alta Gerencia de Petróleos Mexicanos, quienes participaron en diferentes actividades y se comprometieron a apoyar a la Gerencia de Inclusión.</p>
<p>¿Qué factores han obstaculizado la contribución del proyecto al indicador? (texto libre): El proyecto ha logrado trascender retrasos por cambios políticos y administrativos no atribuibles al mismo. Se corrigió a través de actividades puntuales y se cumplieron los objetivos de diversas maneras. El proyecto no sólo deja capacidades instaladas, sino también materiales para su seguimiento en todos los ámbitos planteados originalmente. El cumplimiento de productos fue realizado en su totalidad.</p>
<p>Evidencias que sustenten la contribución al indicador: Curso en línea: Atención integral a casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en PEMEX. 2018. PNUD PEMEX, México, versión preliminar en PDF. Disponible en: https://undp-</p>

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FCurso%5FAtenci%C3%B3n%5FIntegral%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments

Curso en línea: Empoderamiento de las mujeres y liderazgo inclusivo. 2018. PNUD, PEMEX, Versión preliminar en PDF. Disponible en: [https://undp-](https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FCurso%5Fempoderamiento%5Fliderazgo%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments)

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FCurso%5Fempoderamiento%5Fliderazgo%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments.

Programa de Mentorías: Rol de la persona mentora, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: [https://undp-](https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F02%5FPNUD%5Fmentora%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments)

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F02%5FPNUD%5Fmentora%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments

Rol de la persona tutelada, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: [https://undp-](https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F05%5F%20PNUD%5Ftutelada%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments)

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F05%5F%20PNUD%5Ftutelada%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments

Líderes por la inclusión. Memoria fotográfica. PNUD PEMEX, México. Disponible en: [https://undp-](https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FMemoria%20Fotogr%C3%A1fica%20Lideres%20por%20la%20inclusi%C3%B3n%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments)

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FMemoria%20Fotogr%C3%A1fica%20Lideres%20por%20la%20inclusi%C3%B3n%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments

Caja de Herramientas. Por un México con más científicas, matemáticas e ingenieras, PNUD, PEMEX. México. Disponible en: [https://undp-](https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FPNUD%5FFINAL%5F261018%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments)

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FPNUD%5FFINAL%5F261018%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments

ABC de la atención integral a casos de violencia laboral en PEMEX, 2018. PNUD, PEMEX. México. Disponible en: [https://undp-](https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FGuiaABC%5Ffinal%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments)

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FGuiaABC%5Ffinal%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments

Video de sesión de Mentorías, disponible en: [https://undp-](https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F03%5Fmentorias%5F180521%2Emov&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments)

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F03%5Fmentorias%5F180521%2Emov&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments

2.2 Avance hacia la consecución de los resultados esperados

Principales resultados alcanzados durante el año
Petróleos Mexicanos se ha fortalecido, ahora cuenta con productos realizados en compañía del PNUD, con los que se han logrado grandes cambios en las políticas institucionales. Todo esto, a través de la capacitación y elaboración de materiales innovadores que son punta de lanza para la institución en los temas de igualdad de género, no discriminación e inclusión social. Se definieron rutas de prevención y atención institucional a casos de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual con el debido acompañamiento de la Gerencia de Inclusión.

2.3 Reporte de indicadores del Marco de Resultados

Reportar los indicadores del Marco de Resultados / conforme a lo registrado en ATLAS y en concordancia con el Prodoc

Indicador de Output del proyecto Indicador 1.5 Participantes de la estrategia de "Café con líderes" (personal directivo) que ha mejorado su comprensión y compromiso con respecto a la EISI.
Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en Mdr) Personal directivo programado para participar en la estrategia de formación "Café con líderes". *Posteriormente se modificó el nombre de dicha actividad, quedando en "Líderes por la Inclusión"
Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje): Al menos un compromiso o acuerdo suscrito por el personal directivo, que fortalezcan la EISI.
Valor actual – acumulado: Al menos un compromiso o acuerdo suscrito por el personal directivo, que fortalezcan la EISI.
Hubo variación respecto al año anterior (si/no): Sí
Explicación de (falta de) variación (texto libre): Sí hubo variación
Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí) Líderes por la inclusión. Memoria fotográfica. PNUD PEMEX, México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FMemoria%20Fotogr%C3%A1fica%20Lideres%20por%20a%20inclusi%C3%B3n%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments
Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre): Se realizó un evento masivo denominado "Líderes por la Inclusión", en el cual participaron las y los líderes de PEMEX. Durante este evento, se dio oportunidad para que el personal directivo reflexionara sobre su papel, comprensión y compromiso con respecto a la EISI, este evento no tiene precedentes en la Institución por lo que se considera un importante logro pues se consolidó la firma de la "Declaración por la Inclusión", documento firmado por el entonces Director General de Petróleos Mexicanos y el Coordinador Residente del Sistema de Naciones Unidas, ello con la finalidad de impulsar y fortalecer la EISI.

Indicador de Output del proyecto Indicador 1.6 Total de participantes (personal directivo) de la estrategia de formación "Café con líderes", entre el total de participantes programados por 100.
Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en Mdr) Personal directivo programado para participar en la estrategia de formación "Café con líderes". *Posteriormente se modificó el nombre de dicha actividad, quedando en "Líderes por la Inclusión"
Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje): 80% del personal capacitado con respecto al programado
Valor actual – acumulado: 80% del personal capacitado con respecto al programado

Hubo variación respecto al año anterior (si/no): Sí
Explicación de (falta de) variación (texto libre): Sí hubo variación
Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí) Líderes por la inclusión. Memoria fotográfica. PNUD PEMEX, México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FMemoria%20Fotogr%C3%A1fica%20Lideres%20por%20la%20inclusi%C3%B3n%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments
Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre): Se realizó un evento masivo denominado “Líderes por la inclusión” con una elevada asistencia de líderes de PEMEX, ello gracias a la Gerencia de Inclusión quien es una aliada estratégica para el proyecto y dará seguimiento a los acuerdos suscritos. y que ayudó a que la participación de las y los líderes de PEMEX fuera alta. Se cumplió con las expectativas.

Indicador de Output del proyecto Indicador 1.7 Total de metodologías desarrolladas que permitan la apropiación y replicación de los procesos de formación del personal de PEMEX, entre el total de metodologías programadas por 100.
Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en Mdr) Metodologías desarrolladas
Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje): 80% de las metodologías programadas.
Valor actual – acumulado: 100% de las metodologías desarrolladas
Hubo variación respecto al año anterior (si/no): Sí
Explicación de (falta de) variación (texto libre): Sí hubo variación
Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí) Curso en línea: Atención integral a casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual en PEMEX. 2018. PNUD PEMEX, México, versión preliminar en PDF. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FCurso%5FAtenci%C3%B3n%5FIntegral%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments
Curso en línea: Empoderamiento de las mujeres y liderazgo inclusivo. 2018. PNUD, PEMEX, Versión preliminar en PDF. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FCurso%5Fempoderamiento%5Fliderazgo%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments
Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre): Se realizaron cursos de capacitación con el personal de PEMEX sobre la “atención integral de casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual”, debido a su gran relevancia, éste fue trasladado a un curso en línea con la finalidad de tener un mayor impacto y que los alcances en cuanto a capacitación pudieran permear a una mayor cantidad del personal. También se creó el curso “Empoderamiento de la mujeres y liderazgo inclusivo”, resultado de la estrategia de Mentorías. Se busca contar con diversas herramientas que puedan servir para los capacitar a todos los niveles de personal en PEMEX.

Indicador de Output del proyecto Indicador 2.1 Las y los orientadores vocacionales de las escuelas de educación media superior, que participan en el programa de CONSTRUYE T, tienen acceso a materiales

(Toolkit) que les permiten promover la participación de las mujeres en estudios profesionales en el campo de la ciencia, ingenierías y matemáticas.
Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en MdR) Escuelas de educación media superior que no tienen acceso a materiales (<i>toolkit</i>) que les permitan promover la participación de mujeres en estudios profesionales en el campo de la ciencia, ingenierías y matemáticas.
Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje): Al menos el 10% de los planteles de educación media superior, que participan en el programa CONSTRUYE T, han accedido al <i>Toolkit</i> y lo han descargado.
Valor actual – acumulado: Videos, una Guía y un fichero de actividades para incentivar a las futuras científicas, ingenieras y matemáticas
Hubo variación respecto al año anterior (sí/no): Sí
Explicación de (falta de) variación (texto libre): Sí hubo variación
Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí) Caja de Herramientas. Por un México con más científicas, matemáticas e ingenieras, PNUD, PEMEX. México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FPNUD%5FFINAL%5F261018%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments
Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre): Se realizó una serie de actividades para que las y los docentes vocacionales de las escuelas de educación media superior cuenten con herramientas y materiales adecuados para incentivar a las futuras científicas, ingenieras y matemáticas a incursionar en campos tradicionalmente ocupados por hombres y en los cuales ellas puedan aportar un cambio en cuanto a la equidad de género.

Indicador de Output del proyecto Indicador 2.2 Número de participantes (mentores (as) y tuteladas) del “Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX”, entre el número de participantes programados por 100.
Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en MdR) Registro inicial de participantes.
Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje): 95% del total de participantes programados concluyeron el Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX.
Valor actual – acumulado: 95% del total de participantes programados concluyeron el Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX.
Hubo variación respecto al año anterior (sí/no): Sí
Explicación de (falta de) variación (texto libre): Sí hubo variación
Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí) Programa de Mentorías: Rol de la persona mentora, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F02%5FPNUD%5Fmentora%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments Rol de la persona tutelada, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: https://undp-

my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F05%5F%20PNUD%5Ftutelada%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments
<p>Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre):</p> <p>Con el Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX, se ha logrado contribuir a que las mujeres en puestos de mandos medios y superiores (gerencias y subgerencias) puedan generar capacidades que les permitan tener un crecimiento profesional y mayores oportunidades de movilidad -horizontal y vertical- al interior de PEMEX, así como a su empoderamiento. Se sensibilizó al personal directivo sobre la relevancia de la inclusión y la no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, en puestos de toma de decisión en PEMEX.</p>

<p>Indicador de Output del proyecto Indicador 2.3 Número de mujeres participantes (tuteladas) del “Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX” que concluyeron el curso de capacitación virtual</p>
<p>Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en MdR)</p> <p>Registro de participantes (tuteladas)</p>
<p>Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje):</p> <p>95% de las participantes (tuteladas) concluyeron el curso de capacitación virtual</p>
<p>Valor actual – acumulado:</p> <p>95% de las participantes (tuteladas) concluyeron el curso de capacitación virtual</p>
<p>Hubo variación respecto al año anterior (si/no):</p> <p>Sí</p>
<p>Explicación de (falta de) variación (texto libre):</p> <p>Sí hubo variación.</p>
<p>Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí)</p> <p>Programa de Mentorías: Rol de la persona mentora, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F02%5FPNUD%5Fmentora%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments</p> <p>Rol de la persona tutelada, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F05%5F%20PNUD%5Ftutelada%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments</p>
<p>Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre):</p> <p>Las sesiones del Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX fueron presenciales, se logró que todas las participantes inscritas terminaran sus sesiones, en parte debido a la claridad de los documentos de rol de tuteladas y de mentoras. Se logró así una capacitación que no tiene precedentes en la Institución y que es una acción específica de igualdad de género novedosa.</p>

<p>Indicador de Output del proyecto Indicador 2.4 Número de sesiones del “Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX” programadas, entre el total de sesiones realizadas por 100.</p>
<p>Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en MdR)</p> <p>Registro de sesiones de trabajo</p>
<p>Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje):</p> <p>80% de las sesiones de trabajo del Programa efectuadas</p>
<p>Valor actual – acumulado:</p> <p>80% de las sesiones de trabajo del Programa efectuadas</p>
<p>Hubo variación respecto al año anterior (si/no):</p> <p>Sí</p>
<p>Explicación de (falta de) variación (texto libre):</p>

<p>Sí hubo variación</p> <p>Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí)</p> <p>Programa de Mentorías: Rol de la persona mentora, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F02%5F%20PNUD%5Fmentora%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments</p> <p>Rol de la persona tutelada, 2018. Documento de trabajo PNUD, PEMEX, México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F05%5F%20PNUD%5Ftutelada%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments</p> <p>Video de sesión realizada. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2F03%5Fmentorias%5F180521%2Emov&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments</p>
<p>Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre):</p> <p>Como se mencionó anteriormente, las sesiones del Programa de Mentorías para mujeres en PEMEX tuvieron mucho éxito, todas las tuteladas inscritas concluyeron satisfactoriamente con sus sesiones. Este programa se considera novedoso en la institución y constituye una de las mejores acciones en pro de la igualdad de género que se han implementado, ya que permite una movilidad vertical y horizontal de las mujeres en puestos de liderazgo dentro de PEMEX.</p>

<p>Indicador de Output del proyecto Indicador 2.5 Total de metodologías diseñadas que contribuyan a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluidos y vertical, entre el total de metodologías programadas, por 100.</p>
<p>Línea Base al inicio del proyecto (como reportado en Mdr)</p> <p>Metodologías desarrolladas</p>
<p>Target a final del año reportado – acumulado (número o porcentaje):</p> <p>80% de las metodologías programadas</p>
<p>Valor actual – acumulado:</p> <p>100% de las metodologías programadas</p>
<p>Hubo variación respecto al año anterior (si/no):</p> <p>Sí</p>
<p>Explicación de (falta de) variación (texto libre):</p> <p>Sí hubo variación</p>
<p>Evidencias que sustenten la variación del indicador, en caso de haberse registrado variación respecto al año anterior (dirección de página web, drive virtual o insertar directamente archivo aquí)</p> <p>ABC de la atención integral a casos de violencia laboral en PEMEX, 2018. PNUD, PEMEX. México. Disponible en: https://undp-my.sharepoint.com/personal/annie_herrera_undp_org/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments%2FGuiaABC%5Ffinal%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fannie%5Fherrera%5Fundp%5Forg%2FDocuments</p>
<p>Breve reporte de actividades relacionadas con indicadores (texto libre):</p> <p>Se desarrolló una serie de infografías que permitieron conocer las rutas de atención a casos de violencia en PEMEX, dichas infografías se compilaron en cuadernillo de trabajo nombrado “ABC de la atención integral a casos de violencia laboral en PEMEX”, enfocado a contribuir a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluidos y darles una atención oportuna y eficaz y que las diferentes áreas de la institución tengan muy claro su rol dentro de la inclusión y no discriminación para con las personas pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad.</p>

3. GÉNERO

Principales resultados alcanzados y lecciones aprendidas en materia de género

El proyecto ha incidido directamente en el tema de la igualdad de género, siendo un eje transversal dentro del proyecto que se planteó como requisito desde un inicio. El énfasis en el tema se ha consolidado en la generación de cursos, programas, materiales, estrategias y herramientas específicas de gran impacto y que ha permeado a gran nivel en la institución.

Todas las iniciativas en el tema han tenido muy buena acogida por parte de la institución. Se ha logrado un importante cambio en sus políticas y lineamientos internos y se han consolidado prácticas de igualdad de género, habiendo logrado la obtención de los distintivos: "Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo" y "Empresa familiarmente Responsable", así como la Certificación en la NOM-025.

4. LECCIONES APRENDIDAS

¿Hay lecciones que pueden beneficiar el diseño o implementación de otros proyectos similares?

En cuanto a aliados: la Gerencia de Inclusión es una excelente aliada para la instauración y seguimiento de cualquier política o proyecto que se pueda impulsar desde el PNUD con la institución nacional. El esfuerzo de ambas instituciones ha permitido cumplir con objetivos y hacer ajustes de mejora necesarios. El trabajo continúa con un compromiso de seguimiento de los esfuerzos hasta ahora realizados y más adelante, aprovechando las capacidades instaladas con los materiales y recursos disponibles.

Los cursos presenciales y en línea, así como las campañas y materiales de sensibilización han funcionado de manera exitosa, los materiales impresos son una fuente de futuros proyectos. e iniciativas.

La estrategia planteada para 2019 es la que ha permitido hacer un cambio positivo en las y los beneficiarios objetivo del presente proyecto, con la firme encomienda de Naciones Unidas de "no dejar a nadie atrás". Los cambios institucionales que se han impulsado desde la Gerencia de Inclusión y el PNUD, han logrado hacer una diferencia en cuanto a las políticas internas de la institución, así como a los mecanismos de contratación, la flexibilidad de permisos y el seguimiento y monitoreo de los proyectos hasta ahora realizados.

Las lecciones aprendidas son varias, podemos empezar con que Las empresas interesadas en hacer cambios estructurales y normativos a favor de la inclusión e igualdad de género pueden tomar el ejemplo de PEMEX. La empresa ha sido punta de lanza en poner sobre la mesa los temas de inclusión e igualdad de género en los foros nacionales y regionales y es un referente para otras empresas de hidrocarburos.

Los cursos y rutas de atención sobre violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual y discriminación son cursos que pueden ser usados para sensibilización y trabajo de los temas en cualquier empresa o institución. Los cambios normativos para hacer de la empresa incluyente y familiarmente responsable, puede llevar a adquirir distintivos y premios a nivel nacional, tales como el de Empresa Familiarmente Responsable (EFR) y Empresa inclusiva Gilberto Rincón Gallardo.

5. DESEMPEÑO FINANCIERO ANUAL

Gasto del año		
Aprobado	USD 161,436	100 % del presupuesto del año
Ejercido	USD 156, 481.17	96.93 % del presupuesto del año
Total del gasto	USD 156, 481.17	32.32 % del presupuesto del proyecto
Motivo de la variación en el gasto (aprobado versus ejercido):		
Presupuesto del año siguiente	USD 327, 734.83	67.68 % del presupuesto total del proyecto

6. AJUSTE A LA PLANEACIÓN

Ajuste a la planeación

Revisión presupuestal y o sustantiva ocurrida durante el año (si/no): Sí
La revisión implicó la revisión del marco lógico (si/no): Sí
Objetivo de la revisión (texto libre): En lo que respecta a PEMEX inclusión social, se ha hecho una revisión sustantiva que ha permitido establecer una Estrategia de capacitación orientada a que todo el personal de la institución, no importando sus condiciones de trabajo o centro de trabajo, sea capacitado en los temas de inclusión, igualdad de género y no discriminación. Es la primera vez que se intenta llegar a todo el personal en los 12 Estados en los que tiene presencia PEMEX y a todos los niveles en las diferentes EPS, lo que implica un alcance cercano a los a 114,916 trabajadores y trabajadoras de planta, de los cuales 72% son hombres y 28% son mujeres. Igualmente, PEMEX ha decidido ampliar el alcance del proyecto, hacia las comunidades, y para ello, ha planteado apoyar a jóvenes de Silao, Guanajuato y Sierra Norte, Puebla a través de una estrategia que les ofrezca alternativas de generación de ingresos. Para ello, PEMEX trabajará de manera conjunta con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, a partir de la implementación de la iniciativa EMPODERATE que busca que al menos 300 jóvenes sean sensibilizados acerca de la importancia de la innovación como una alternativa para la generación de ingresos, que 80 jóvenes fortalezcan sus habilidades y cuenten con las herramientas necesarias para emprender un negocio (desarrollando sus propios modelos de negocio) y que 40 jóvenes logren implementar sus Modelos de Negocio, con asesoría y acompañamiento del PNUD.

Elaborado por: Fernando Atristain



Fecha: 1 de marzo de 2019

