



Al servicio
de las personas
y las naciones

MINUTA PREPAC

PROYECTO: Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI

Viernes 09 de enero de 2015

Sala Mario Molina

15.00 horas

1. Participantes

Ana del Toro	Especialista de Comunicación Institucional
Anwar Suárez	Gerente del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva
Brenda Tagle	Gerente de Finanzas Corporativas
Carolina Quiroz	Gerente del Programa de Desarrollo Sustentable
Cynthia Valdés	Directora del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva
Isela Martínez	Asistente de Finanzas
Francisco García	Asistente de Monitoreo y Evaluación
Gabriela Serrano	Finanzas – Programas
Gustavo Linares	Recursos Humanos
Isabel Ramírez	Asociada de Seguridad
María Eugenia Herrera	Analista de Monitoreo y Evaluación
Paola García	Analista de Gestión de Conocimiento y Desarrollo de Capacidades
Patricia Marrón	Directora de Recursos Materiales
Sebastian Haug	Especialista en Políticas e Investigación
Vanessa Maya	Asesora del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva
Vanessa Terrazas	Asistente técnico – administrativo del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva

2. Presentación de proyecto

El Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Producto presentó el proyecto a nivel de antecedentes, objetivos general y particulares, Plan de Trabajo Anual y de Adquisiciones. Adicionalmente se emitieron los siguientes comentarios:

-el proyecto se considera una oportunidad de colaboración para el PNUD con el sector energético,

-la institución ya cuenta con trabajo previo en materia de inclusión social principalmente vinculado a mujeres, formación en derechos humanos y rendición de cuentas a través del *Global Reporting Initiative* en el cual Petróleos Mexicanos ha obtenido la máxima calificación,

-el proyecto constituye una oportunidad para realizar un trabajo inicial en materia de inclusión social laboral para grupos de población como mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI para posteriormente ampliarlo a otras instalaciones de Petróleos Mexicanos ubicadas en la República Mexicana.

3. Retroalimentación sobre el proyecto por parte de las áreas de Programas, Unidad de Planeación y Finanzas del PNUD México

Posterior a la presentación del proyecto las áreas del PNUD emitieron los siguientes comentarios:

Gestión de Conocimiento y Desarrollo de Capacidades

a) Se recomienda que el diagnóstico de inclusión social considere como uno de sus componentes, un análisis organizacional de Petróleos Mexicanos de forma que las recomendaciones que se emitan puedan tener incidencia real y sean viables para la modificación de las prácticas y normativas erróneas detectadas.

b) Importante definir la población objetivo del programa de sensibilización. Considerar la posibilidad de realizar un programa piloto que posteriormente pueda ser replicado a todo el personal del Centro Corporativo de Petróleos Mexicanos. El programa de sensibilización podría realizarse a través de un curso virtual que todos los trabajadores puedan tomar como parte de los lineamientos de Recursos Humanos de la institución.

c) El análisis organizacional de la institución de igual forma podría servir para definir distintas estrategias de sensibilización dependiendo el área y sus responsabilidades.

d) En el proceso de revisión de los lineamientos y normativa para la atención de hostigamiento y acoso sexual laboral considerar la revisión e integración de los estándares internacionales empresariales existente sobre este tema. La integración del marco internacional en la materia podría significar un valor agregado para este componente.

e) Importante definir el objetivo estratégico que el proyecto tiene en lo relativo a la Publicación de Buenas Prácticas de Inclusión Social en empresas del sector energético, de

forma que el producto sea una herramienta para toma de decisión por parte de Petróleos Mexicanos y de incidencia para cambios institucionales. Se propone que las Buenas Prácticas hagan énfasis en elementos estratégicos que como PNUD se busque impulsar en Petróleos Mexicanos. Es decir, establecer las buenas prácticas como un medio para la incidencia en decisiones públicas y modificación de estructuras institucionales.

f) Sistematizar la metodología implementada para la realización del Diagnóstico de Inclusión Social Laboral en empresas, el proceso seguido para la incorporación de las recomendaciones emitidas por éste en sus normativas y lineamientos institucionales y el mecanismo de seguimiento y evaluación de las acciones. Esta experiencia podría constituir un modelo de trabajo a replicar con otras instituciones.

Cooperación Sur – Sur

A tomar en cuenta durante la implementación del proyecto:

a) analizar posibles vinculaciones entre este proyecto y el de Pilotaje Post 2015 y la Agenda de Desarrollo Post 2015 en materia de inclusión social, economía incluyente, trabajo decente, conceptos propuestos, indicadores,

b) revisar el proyecto de Programa de Colaboración de AMEXCID –PNUD al respecto de la definición y criterios que se establecieron sobre Buenas Prácticas en México.

Respecto al Manual de Buenas Prácticas Institucionales para la Inclusión Social Laboral:

a) considerar la participación de empresas mexicanas del sector energético (no sólo PEMEX como anfitriona),

b) sistematizar el proceso de colaboración entre PNUD y Petróleos Mexicanos en el marco del proyecto de Inclusión Social Laboral, el cual podrá servir como insumo para otros posibles intercambios del PNUD con empresas similares de la región y la generación de posibles plataformas de colaboración a nivel sur – sur.

Respecto al Encuentro Regional de Empresas del sector energético:

a) analizar los tiempos establecidos para el evento y la Publicación de Buenas Prácticas de forma que los resultados puedan ser retomados como insumos para el cambio de normatividad y lineamientos de Petróleos Mexicanos,

b) investigar respecto a vínculos existentes de Petróleos Mexicanos con redes de responsabilidad social corporativa y empresas energéticas de la región para integrarlos en el Encuentro Regional o promover la vinculación con otras empresas en la región en materia de inclusión social y generación de sinergias.

Comunicación Institucional

-Considerar la contratación de una consultoría de comunicación y diseño que permita trabajar de forma integral todos los productos comunicacionales. Se considera

indispensable la generación de una guía de diseño gráfico para generar una imagen clara del proyecto.

-En lo relativo al programa de sensibilización considerar la documentación de historias de éxito.

-En lo referencia al Encuentro Regional de empresas del sector energético considerar la elaboración de un video con entrevistas por parte de los participantes para la difusión de las buenas prácticas y como material para la presentación de resultados.

-Considerar una estrategia de difusión de la Publicación de Buenas Prácticas sobre Inclusión Social Laboral como medio para socializar el producto y promover su utilización entre otras empresas. De igual forma, considerar la posibilidad de realizar una versión en inglés para ampliar su difusión entre otros actores del sector energético.

Finanzas Corporativas

-Considerar la población objetivo que participará en el programa de sensibilización y las acciones del proyecto, de forma particular definir si en estas acciones participará el personal de las empresas subcontratadas por Petróleos Mexicanos.

Monitoreo y Evaluación

- Verificar en el *Global Reporting Initiative* la normativa en lo relativo a cadenas de valor y lineamientos que empresas subcontratadas por Petróleos Mexicanos deben asumir para cumplir con los estándares de inclusión social promovidos por la institución.

-Considerar para el monitoreo del proyecto la comparación de los resultados de las encuestas aplicadas al inicio y al final de la iniciativa.

-Acordar con la contraparte las metas del proyecto como mecanismo para asegurar su cumplimiento y desarrollar procesos de incidencia reales a partir de la modificación de sus normativas y lineamientos institucionales.

-Revisar y realizar las modificaciones necesarias a los indicadores 1.4, 2.1, 2.4 y 2.5.

Recursos Humanos

- El Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva informó que el proyecto considera la contratación de una Coordinación y un Asistente Administrativo por 12 meses.

-A nivel de presupuesto del proyecto considerar el incremento de Van Breda aplicable a partir de enero 2015.

-Recomendación para que el área de Recursos Humanos pueda involucrarse en la revisión y emisión de comentarios sobre los lineamientos y normativas para procesos de contratación incluyentes y prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

Seguridad

-Revisar el apartado de VI. Seguridad indicando que el personal del proyecto estará ubicado en las instalaciones del PNUD México en Montes Urales.

Recursos Materiales

- Se informó que el proyecto considera, principalmente, procesos de adquisición de personas físicas por montos que no requerirían la presentación de casos antes los Comités de *Procurement* local y/o regional.

Programas – Desarrollo Sustentable

- Analizar la posibilidad de que esta colaboración ayude al desarrollo de otros proyectos con el área de medio ambiente.

Finanzas – Programas

-Definir si en la aplicación de las encuestas del Diagnóstico de Inclusión Social se considerará a todo el personal del Centro Corporativo de Petróleos Mexicanos o sólo a una población específica.

-Definir si en el marco de las acciones de la Estrategia de Inclusión Social, se buscará que las empresas subcontratadas por Petróleos Mexicanos y que laboran en el Centro Corporativo adopten las políticas y lineamientos de inclusión y no discriminación.

-Revisar el Plan Anual de Trabajo y la temporalidad estimada de las actividades considerando que durante el último trimestre del 2015, el proyecto aún estará trabajando en cuatro actividades. Adicionalmente es necesario considerar los tiempos requeridos para los procesos de cierre de proyecto. Por consecuencia, se recomienda considerar la apertura del proyecto para 2016.

-El Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva informó que no se considera la realización de una evaluación de impacto dado que el proyecto tiene una duración de 12 meses, lo que implica un tiempo insuficiente para evaluar impacto. El proyecto sí considera recursos para la realización de una auditoría.

- El Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva informó que en el presupuesto se considera una sola actividad vinculada a Gestión del Proyecto. Esto responde a una decisión estratégica propuesta por el área, como medio para simplificar la relación y seguimiento a la gestión del proyecto con la contraparte.

4. Respuestas por parte del Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva a comentarios / recomendaciones de las áreas / Acuerdos

-En el Programa de Sensibilización se considera un trabajo estrecho con el área de Recursos Humanos de Petróleos Mexicanos y la detección e involucramiento de otras áreas prioritarias en la institución con injerencia directa sobre los temas del Proyecto.

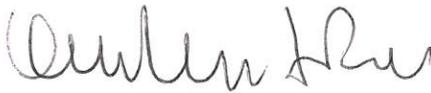
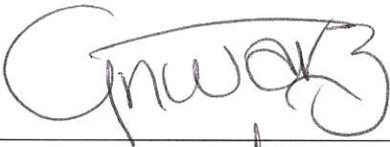
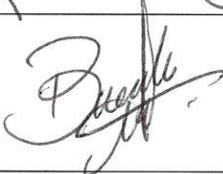
-El proyecto contempla que los formatos y productos del mismo permitan la réplica de las actividades en otras instalaciones de Petróleos Mexicanos ubicados en la República y en otras empresas del sector energético. Se incorporará esta información al Documento de Proyecto.

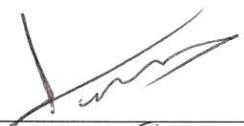
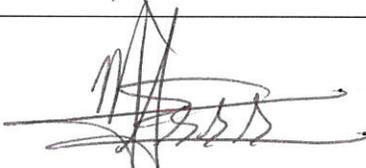
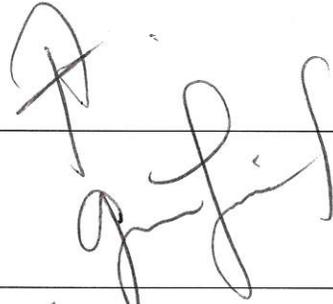
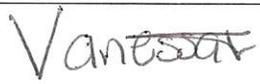
-El Programa de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva realizará las modificaciones requeridas al Documento de Proyecto.

-Respecto a la recomendación de apertura de presupuesto para 2016, como acuerdo de PREPAC se estableció que el proyecto analizará esta recomendación y se le propondrá a la contraparte cuando éste se encuentre cercano al cierre y exista un avance significativo en la implementación del Plan Anual de Trabajo.

-El área de Monitoreo y Evaluación emitirá la convocatoria para PAC virtual.

5. Firmas

Ana del Toro	
Anwar Suarez	
Brenda Tagle	
Carolina Quiroz	P.a. 
Cynthia Valdés	
Isela Martínez	

Francisco García	
Gabriela Serrano	
Isabel Ramírez	
María Eugenia Herrera	
Paola García	
Gustavo Linares	
Patricia Marrón	
Sebastian Haug	
Vanessa Maya	
Vanessa Terrazas	

Anwar Suarez

From: Maria Eugenia Herrera Lara
Sent: miércoles, 07 de enero de 2015 05:40 p.m.
To: Alan Mendez; Ana del Toro; Anwar Suarez; Bertha Mata; Brenda Tagle; Carolina Quiroz; Gabriela Serrano; Georgina de la Fuente; Gustavo Linares; Isabel Ramirez; Leticia Olmedo; Paloma Somohano; Paola Garcia; Patricia Marron; Demian Diaz; Sebastian.Haug
Cc: Maria del Carmen Sacasa; Grisel Campuzano; Francisco Garcia; Anwar Suarez
Subject: PRE PAC 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 LGBTTI
Attachments: PRODOC Estrategia de Inclusion Social PAC.doc; Presupuesto y Plan de Trabajo Proyecto Estrategia de Inclusión Social Pemex.xls
Importance: High
Follow Up Flag: Follow up
Flag Status: Flagged

Estimados/as colegas,

A través de este conducto, nos es muy grato saludarles a la par que aprovechamos el medio para convocarles al PRE PAC (Comité de Revisión de Proyecto) 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 (PRODOC del *"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 LGBTTI"*) 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 (PRODOC), a continuación un breve resumen sobre esta iniciativa:

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 LGBTTI

Antecedentes:

La inclusión social es un proceso que asegura que aquellos/as en riesgo de pobreza y exclusión tengan las oportunidades y recursos necesarios para disfrutar y participar de un nivel de vida y bienestar que se considere adecuado en la sociedad en la que habitan. Por consecuencia, cualquier política de inclusión deberá estar enfocada en combatir acciones y/o prácticas de exclusión y/o discriminación, intencionales o no, que se basen en el poder, en actitudes sociales o en la ausencia de mecanismos institucionales que resulten en desventajas basadas en género, edad, etnicidad, ubicación, situación o incapacidad económica, educativa, de salud, y/o preferencia sexual.

La atención de estos vacíos institucionales y/o prácticas resulta particularmente relevante cuando éstos tienen un impacto directo en las oportunidades de las personas para acceder y participar plenamente en espacios públicos y en sus oportunidades para lograr un pleno desarrollo social y económico. Grupos en situación de vulnerabilidad tales como mujeres, pueblos indígenas, jóvenes, adultos mayores, niños y niñas, personas con discapacidad y población LGBTTI son habitualmente los que presentan mayores niveles de exclusión social derivados de una desigualdad de oportunidades y discriminación. El acceso al mercado laboral y espacios de trabajo libres de discriminación e incluyentes para estos grupos de población representan uno de los principales retos a atender y mecanismos para la generación de procesos reales de inclusión social.

A partir del 2014 y como resultado del proceso de reestructuración organizativa que actualmente enfrenta Petróleos Mexicanos, esta institución busca consolidarse como una empresa con estándares y normativas institucionales que faciliten la inclusión laboral de cualquier individuo, -y particularmente aquellos provenientes de grupos en situación laboral- y la construcción de espacios laborales incluyentes, universales y no discriminatorios que fomenten una plena participación y desarrollo laboral de sus empleados. Si bien la institución presenta avances normativos en la prevención de discriminación por género, se reconoce como necesario fortalecer los mecanismos actuales y la generación de acciones y normativas enfocadas a personas con discapacidad y población LGBTTI. Por consiguiente, se propone la generación de una Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de equidad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI.

El objetivo general de esta iniciativa es desarrollar una Estrategia de Inclusión Social Institucional enfocada a la construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación y a la generación/fortalecimiento de políticas de inclusión laboral para grupos en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos. De forma particular, se hace referencia a mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI como los grupos prioritarios a atender en el marco de la presente iniciativa.

Dentro de este marco se considera la implementación de los siguientes componentes / productos:

- a) Diagnóstico de inclusión social para la detección de las conductas y comportamientos existentes – institucionales y no institucionales - que estén vinculados directamente a la existencia de prácticas de discriminación por género, acoso sexual, hostigamiento laboral, orientación sexual y/o discapacidad y revisión de las políticas de inserción y permanencia laboral para los tres grupos de población seleccionados.
- b) Programa de sensibilización sobre equidad y lenguaje con perspectiva de género, enfoque de derechos, prevención del acoso sexual y hostigamiento laboral, respeto a la diversidad sexual y trato a personas con discapacidad.
- c) Encuentro regional de empresas del sector energético para la identificación de buenas prácticas y avances en materia de inclusión social desarrollados a nivel internacional dirigidas a las poblaciones objetivo del proyecto.
- d) Asesoría técnica y acompañamiento en los procesos requeridos para la obtención del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”; a través del cual, se reconoce a los centros de trabajo que aplican una Política de Buenas Prácticas Laborales, en igualdad de oportunidades, de inclusión, de desarrollo y sin discriminación hacia las Personas en Situación de Vulnerabilidad (PSV).
- e) Fortalecimiento de lineamientos y normativa institucional para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género y para la prevención y atención de casos del acoso sexual y hostigamiento laboral.
- f) Manual de buenas prácticas institucionales para la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral.

El proyecto será financiado con fondos de Petróleos Mexicanos por un monto total de USD \$326,085.81 (Trescientos veintiséis mil ochenta y cinco dólares 81/100), equivalente a la cantidad de MXN \$4,389,115.00 (Cuatro millones trescientos ochenta y nueve mil ciento quince pesos 00/100).

La reunión se llevara a cabo en la sala Mario Molina Ferrocarril de Cuernavaca el día viernes 9 de enero a las 3:00pm

Agradecemos de antemano su participación

Saludos

Maru



Ciudad de México
Enero, 2015

PEMEX

- Petróleos Mexicanos es la mayor empresa de México, el mayor contribuyente fiscal del país, así como una de las empresas más grandes de América Latina.
- Es de las pocas empresas petroleras del mundo que desarrolla toda la cadena productiva de la industria, desde la exploración, hasta la distribución y comercialización de productos finales, incluyendo la petroquímica.

Coordinación Asesora de Programas
Socioculturales



2

Inclusión social

- La inclusión social es un proceso que asegura que aquellos/as en riesgo de pobreza y exclusión, tengan las **oportunidades y recursos** necesarios para disfrutar y participar de un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que habitan. En tanto a ello, las políticas de inclusión deberían **contraponerse a las acciones institucionales que se derivan de actos de exclusión**, intencionales o no, que se basan en el poder o en actitudes sociales y que resultan en desventajas basadas en género, edad, etnicidad, ubicación, situación o incapacidad económica, educativa, de salud, etc.

4

Breve descripción

- A partir del 2014 y como resultado del proceso de reestructuración organizativa que actualmente enfrenta Petróleos Mexicanos, esta institución busca consolidarse como una empresa con estándares y normativas institucionales que faciliten la inclusión laboral de cualquier individuo, -y particularmente aquellos 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 sus empleados.**
- Si bien la institución presenta avances normativos en la prevención de discriminación por género, se reconoce como necesario **fortalecer los mecanismos actuales y la generación de acciones y normativas enfocadas a personas con discapacidad y población LGBTTI.** Por consiguiente, se propone la generación de una Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de equidad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI.

5

Objetivos

- **Objetivo general**
 - El objetivo general de esta iniciativa es desarrollar una **Estrategia de Inclusión Social Institucional** enfocada a la **construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación y a la generación/fortalecimiento de políticas de inclusión laboral para grupos en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos.**

6

Poblaciones



7

Objetivos

Objetivos particulares

- promover políticas de equidad de género, prevención de acoso/hostigamiento y respeto a la diversidad sexual y trato de personas con discapacidad,
- promover la inclusión y permanencia laboral de grupos de población en situación de vulnerabilidad,
- elaborar diagnósticos institucionales en materia de equidad de género, respeto a la diversidad sexual e integración de personas con discapacidad que contribuyan al incremento de la inclusión social de estos grupos en el ámbito laboral,
- 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.
- Adultos mayores, niños y niñas, migrantes y pueblos indígenas forman parte de los grupos de población tradicionalmente excluidos. No obstante, para propósitos de esta propuesta y en el marco de las atribuciones de Petróleos Mexicanos se sugiere focalizar las acciones a los grupos de población de mujeres, personas con discapacidad y comunidad LGBTTI. El trabajo con pueblos indígenas y niños y niñas podría desarrollarse en una segunda fase de la Estrategia de Inclusión Social para el 2016.

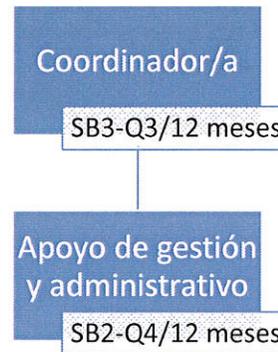
8

Productos

- **Diagnóstico integral sobre inclusión social** para la construcción de ambientes incluyentes y libres de discriminación y políticas de inclusión laboral para grupos en situación de vulnerabilidad.
- **Programa de sensibilización** sobre equidad y lenguaje con perspectiva de género, enfoque de derechos, prevención del acoso sexual y/o hostigamiento laboral, respeto a la diversidad sexual y trato a personas con discapacidad.
- **Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.**
- **Documento de recomendaciones para la mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de acoso sexual y u hostigamiento laboral de personas en situación de vulnerabilidad.**
- **Documento técnico con recomendaciones y ruta crítica en el marco del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo";**
- **Documento compilatorio derivado del evento sobre Buenas Prácticas para la inclusión social en el sector energético.**
- **Publicación sobre Buenas Prácticas Institucionales de inclusión Laboral de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral.**

9

Organigrama



10

Plan de Trabajo 2015

ACTIVIDAD	1er trimestre	2do trimestre	3er trimestre	4to trimestre
Elaboración de Diagnóstico institucional sobre inclusión social para la construcción de ambientes incluyentes y políticas de inclusión laboral para grupos en situación de vulnerabilidad.	X	X		
Diseño e implementación de Programa de sensibilización sobre equidad y lenguaje con perspectiva de género, enfoque de derechos, prevención del acoso sexual y/o hostigamiento laboral, respeto a la diversidad sexual y trato a personas con discapacidad.	X	X	X	X
Elaboración de documento de recomendaciones de mejora de los lineamientos y normativa institucional para la contratación de personal con perspectiva de género y enfoque de derechos dirigidos a los grupos de población objetivo del proyecto.		X	X	X
Elaboración de documento de recomendaciones para la mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de acoso sexual y/o hostigamiento laboral de personas en situación de vulnerabilidad.		X	X	X
Elaboración de diagnóstico y documento técnico con recomendaciones y ruta crítica en el marco del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo".	X	X	X	X
Diseño e implementación del evento sobre Buenas Prácticas para la inclusión social en el sector energético.	X	X		
Elaboración de la publicación sobre Buenas Prácticas Institucionales de Inclusión Laboral de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral. Cierre del proyecto.		X		X

11

Plan de adquisiciones

Emission de presupuesto (Ea/Inte/Ano)	Bien o servicio requerido	Cuenta	Presupuesto o monto estimado (USD)	Modalidad de contrato	Método de suministro	Duración estimada de ejecución	CAP / RAA / AIP	Tiempo de producción y entrega (semanas)	Suministro o contratación (semanas)
16/02/2015	Consulta para desarrollo de Diagnóstico en materia de inclusión social laboral de grupos.	71305	15,000.00	Persona Física	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	06/03/2015
16/02/2015	Consultoría para diseño de línea y acompañamiento para la atención de Distrito Rincón Gallardo.	71305	10,000.00	Persona Física	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	06/03/2015
16/03/2014	Consultoría para realización de análisis de contratación con enfoque de género y perspectiva de género.	71305	8,500.00	Persona Física	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	06/04/2015
16/03/2014	Consultoría para rediseño fortalecimiento de normativa institucional para la prevención y atención de casos de acoso sexual y/o hostigamiento laboral.	71305	8,500.00	Persona Física	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	06/04/2015
06/09/2015	Consultoría para el diseño de contenidos e identidad e imagen del programa de sensibilización.	71305	22,000.00	Persona Moral	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	01/09/2015
04/09/2015	Diseño e impresión de materiales derivados del programa de sensibilización.	74250	13,000.00	Persona Moral	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	01/09/2015
04/09/2015	Consultoría para la elaboración del Documento sobre Buenas Prácticas Institucionales de Inclusión Laboral.	71305	13,000.00	Persona Física	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	01/09/2015
11/01/2015	Diseño e impresión de publicación de Buenas Prácticas Institucionales de Inclusión Laboral.	74250	6,000.00	Persona Moral	Solicitud de cotización	15	NA	Una semana	01/08/2015

12

Presupuesto

PRIMER MINISTRACIÓN		
Ingresos de dinero (04 diciembre 2014)	\$	1,686,250.00
Tipo de cambio		13.74
En dólares	\$	122,725.62
SEGUNDA MINISTRACIÓN		
Fecha pactada de Ingreso (Enero 2015)	\$	2,702,865.00
Tipo de cambio		14.7
En dólares	\$	183,868.37
TOTAL DE RECURSOS ESPERADOS (USD)	\$	306,593.99
Para gasto 2015	\$	283,883.32
GMS 8%	\$	22,710.67

13

Presupuesto

PRESUPUESTO 2015					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DEL INSUMO	Account Code	Monto para 2015	TOTALES	Responsable Party/Donor
	Consultores/as Nacionales	71300	79,000.00	79,000.00	'006612/1192
	Contratos de Servicios	71400	49,000.00	49,000.00	'006612/1192
	Viajes	71600	1,083.32	1,083.32	'006612/1192
	Contratos Empresas	72100	15,000.00	15,000.00	'006612/1192
	Equipo de comunicaciones y audiovisual (menagería)	72400	1,000.00	1,000.00	'006612/1192
	Suministros (papelaría)	72500	6,000.00	6,000.00	'006612/1192
ACTIVIDAD No.1 GESTION DEL PROYECTO	Mantenimiento y alquiler de oficinas	73100	50,000.00	50,000.00	'006612/1192
	Servicios Profesionales (Auditoría)	74100	2,800.00	2,800.00	'006612/1192
	Costo de Producción e Impresiones	74200	9,000.00	9,000.00	'006612/1192
	Talleres	75705	70,000.00	70,000.00	'006612/1192
	Miscelaneos	74500	1,000.00	1,000.00	'006612/1192
Subtotal			283,883.32	283,883.32	
GMS 8%			22,710.67	22,710.67	
TOTAL ACTIVIDAD 1			306,593.99	306,593.99	

14

GRACIAS

15

Comité Revisión Proyecto

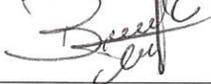
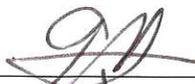


Orden del Día Comité Revisión Proyecto

"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 LGBTT"

09 de enero de 2015
15:00 horas
Sala Mario Molina
México, D.F.

Nombre	Puesto	Firma
Isela Martínez	Asistente Finanzas	
Antonio Quiróz	Programas	
Vanessa Maya	Asesoría Pobreza	
Cynthia Valdes	Programas	
Maru Lara	M y E	
Vanessa Tenazoa	Programas	Vanessat

Patricia Marrón	Adquisiciones	
Sebastian Haug	Planificación Estratégica/CS	
Paola García	Planificación Estratégica	
Brenda Tagle	Finanzas.	
Francisco García	Emisiones	
Gubner & Sosa	PUR	
Isabel Muñoz	Seguridad	
Carolina Quiroz	Desarrollo Sustentable	
GUSTAVO LIRANES	RRHH	