

Actualización de Convenios en UNDP

No. de Project Quantum

No. de Award Quantum

Nombre del Proyecto

Seleccionar convenio firmado

						
<small>Prog Govt Cost Sharing</small>	<small>European Commission</small>	<small>3rd Party Cost Sharir</small>	<small>Trust Fund</small>	<small>Global Fund (GFATM)</small>	<small>Joint Programming</small>	<small>USAID LOC Add New Agreement</small>
GCS	EC	TPCS	TF	GFATM	JP	USAID
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Código Donante Nuevo donante

Nombre Donante

Moneda de la aportación

Cantidad en convenio

Fecha de inicio del Convenio

GMS ya capturado en Q En espera de creación de award para captura de GMS.

Operating Unit	Fund	Cost Center	Cost Center Name	Project	Responsible Party	Donor
<input checked="" type="checkbox"/>						
MEX	30000	51417	Mexico-Gender Un	00130534	001981-UNDP	014367

Si no es un Acuerdo Estándar se deberá anexar la autorización de LSO (Claudio Lema)

Notas adicionales:

- 1) Anexar en un solo PDF el convenio debidamente firmado y anexos si es necesario.
- 2) El convenio debe contemplar la fecha de los firmantes o en el cuerpo del mismo.
- 3) El convenio deberá especificar claramente el calendario de aportaciones.

**ACUERDO ESPECÍFICO DE CONTRIBUCIÓN ENTRE LA SECRETARÍA EJECUTIVA
DEL SISTEMA NACIONAL ANTICORRUPCIÓN DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS Y EL PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO,
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SELLO DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS**

La Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción de los Estados Unidos Mexicanos (en adelante “SESNA”) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante “PNUD”), en adelante conjuntamente denominadas como “las Partes”:

Antecedentes

- I. La Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible afirma que la igualdad de género no sólo es derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible, sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo.

Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

- II. La Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la Perspectiva de Género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno, de manera que forme parte del quehacer cotidiano de las Instituciones de la Administración Pública Federal.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 plantea en su estrategia prioritaria 5.1, lo siguiente: “fortalecer el marco institucional y de política pública para favorecer la participación sustantiva e igualitaria de las mujeres.”

- III. La Política Nacional Anticorrupción, hoja de ruta del Estado mexicano en materia de combate a la corrupción, contempla entre sus principios transversales los Derechos Humanos que, subsume a la Perspectiva de Género. Lo anterior, representa que todas las acciones dirigidas al control de la corrupción diseñadas en este instrumento de política deben incluir tanto la Perspectiva de Género como el Enfoque Basado en Derechos Humanos.

La instrumentación de las Prioridades de política pública descritas en la Política Nacional Anticorrupción se encuentra plasmadas en el Programa de Implementación de la Política Nacional Anticorrupción a través de estrategias, líneas de acción e indicadores de desempeño. Al respecto, la mención textual de la transversalización de la Perspectiva de

Género en las líneas de acción se incorpora en temas como: persecución penal, políticas de ética e integridad, servicio profesional de carrera, detección de riesgos y cultura cívica.

- IV. De acuerdo con el Plan de Trabajo de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción 2022-2027, se establece como principio de acción “*la promoción del enfoque de derechos humanos, la perspectiva de género y su intersección con el fenómeno de la corrupción*”, mismo que se concretará en un eje de trabajo, “Eje de agenda anticorrupción a población vulnerable”, el cual tiene como premisa buscar la articulación y colaboración entre la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción y su Comisión Ejecutiva con instituciones públicas, actores sociales, academia y organismos internacionales.

Esto a fin de impulsar acciones y proyectos que coloquen al centro a las mujeres y a poblaciones en situación de vulnerabilidad (infancia, personas adultas mayores, poblaciones indígenas, personas con diversidad funcional, entre otras), y detonar con ello el ejercicio pleno de sus derechos, la reducción de brechas de género y la atención de sus problemáticas específicas.

- V. El Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas es una iniciativa global que celebra a las instituciones públicas y a los gobiernos comprometidos con ser más inclusivos y que trabajan para crear sociedades donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades. Esto implica abordar las cuestiones de género en todos los aspectos de su trabajo, así como ofrecer políticas públicas y servicios para toda la ciudadanía. Por lo que se considera que esta iniciativa se alinea a uno de los ejes de trabajo con los que cuenta la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción y la Política Nacional Anticorrupción, así como con la Política Nacional en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres aplicable a toda la Administración Pública Federal.

TENIENDO PRESENTES las disposiciones del Acuerdo entre el Gobierno de México y el Fondo Especial de las Naciones Unidas sobre Asistencia del Fondo Especial, firmado en Nueva York el 23 de febrero de 1961, así como las resoluciones de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, que *mutatis mutandis* se extienden a las acciones de cooperación del PNUD en el territorio de los Estados Unidos Mexicanos;

Han acordado lo siguiente:

Artículo I.
Objetivo

1. El objetivo del presente Acuerdo es establecer los mecanismos de coordinación necesarios para llevar a cabo la financiación del Proyecto 130534 “Proyectos especiales de la Unidad de Género del PNUD en México” [en adelante el “Proyecto”], cuyos aspectos específicos se detallan en la Nota Técnica de Proyecto misma que se adjunta como “Anexo A” y que forma parte integrante del presente Acuerdo.

2. El Proyecto será ejecutado por el PNUD, el cual podrá designar un asociado en la implementación del Proyecto (en adelante el “Asociado en la Implementación”). No obstante, la SESNA no tendrá injerencia ni participación alguna en la relación jurídica que surja entre PNUD y el Asociado en la Implementación.

3. La operación del Proyecto se financiará con los recursos que se detallan en el Artículo II del presente Acuerdo.

Artículo II.
Contribución

1. La SESNA proveerá una contribución financiera al PNUD para la ejecución del Proyecto por la cantidad de \$1,517,355.00 (un millón quinientos diecisiete mil trescientos cincuenta y cinco pesos 00/100 MXN) en adelante “la Contribución”, para la realización del objetivo de este Acuerdo, misma que se pondrá a disposición del PNUD y se ministrará en tres exhibiciones de conformidad con el siguiente calendario:

Mes	Número de ministración	Monto
1	Primera contribución, mayo 2024	\$ 403,980.23
4	Segunda contribución, agosto 2024	\$ 658,168.27
15	Tercera contribución, julio 2025	\$ 455,206.50

2. Para el cumplimiento de lo anterior, el PNUD y la SESNA observarán lo establecido en el “Anexo A” del presente Acuerdo.

3. La Contribución por parte de la SESNA se realizará en pesos mexicanos mediante transferencia interbancaria a la cuenta bancaria que a continuación se indica:

Nombre del beneficiario	UNDP Representative in Mexico
Número de la Cuenta	0443009 (CLABE: 002180002304430098)
Nombre del Banco	CITIBANAMEX
Dirección del Banco	Sucursal 023, Plaza 180
Código SWIFT	BNMXXMXXMMXXX

Para lo cual, el PNUD deberá entregar a la SESNA, previo a la primera contribución, una carta con membrete del PNUD y firmada por un funcionario del PNUD, en la cual se indicará la Institución bancaria, Sucursal (si es aplicable), nombre del titular de la cuenta bancaria, número de cuenta bancaria, y, en su caso, SWIFT para efectos de validación de los datos de la cuenta bancaria descrita.

Una vez que la contribución se realice, la SESNA enviará el comprobante al PNUD de la contribución mediante un e-mail dirigido a finanzas.mexico@undp.org con los siguientes datos: nombre de la SESNA, oficina del PNUD en México, Proyecto 130534 “Proyectos especiales de la Unidad de Género del PNUD en México”, referencias de la SESNA (cuando estén disponibles). Esta

información también se incluirá en el aviso de Contribución bancaria cuando se transfieran fondos al PNUD.

4. El PNUD recibirá y administrará los pagos de conformidad con las normas, los reglamentos, las políticas y los procedimientos del PNUD.
5. Todos los estados de cuenta y estados financieros se expresarán en dólares de los Estados Unidos de América.
6. Todo ingreso por intereses atribuible a la Contribución se acreditará a la cuenta del PNUD y se empleará conforme a lo establecido en las reglas y reglamentos del PNUD.
7. Al recibir la Contribución por parte de la SESNA, el PNUD enviará a la SESNA un recibo electrónico a la dirección señalada en el Artículo XIV del presente instrumento, para confirmar que ha recibido los fondos transferidos.

Artículo III. **Utilización de la Contribución**

1. La implementación de las tareas del Proyecto que son responsabilidad del PNUD, de conformidad con el presente Acuerdo y el “Anexo A”, dependerá de que el PNUD reciba la Contribución de conformidad con el calendario de pagos que figura en el párrafo 1 del Artículo II *supra*.
2. Si se prevén o si ocurren aumentos imprevistos en los gastos o compromisos (ya sea por factores inflacionarios, fluctuaciones en los tipos de cambio o contingencias imprevistas), el PNUD presentará oportunamente a la SESNA un cálculo complementario que indique la financiación adicional necesaria. La SESNA hará todo lo que esté a su alcance para obtener dichos fondos adicionales, sujeto a disponibilidad presupuestal.
3. Si no se recibe la Contribución descrita en el Artículo II del presente Acuerdo, de conformidad con el calendario de Contribución, o si la SESNA u otras fuentes no hacen efectiva la financiación adicional requerida de conformidad con el párrafo 2 del presente Artículo, el PNUD podrá reducir, suspender o dar por terminada la asistencia al Proyecto en virtud del presente Acuerdo.

Artículo IV. **Gestión de la Contribución**

1. El PNUD recibirá y administrará la Contribución de conformidad con las reglas y reglamentos del PNUD, aplicando los procedimientos normales para la implementación de sus Proyectos.
2. La gestión y los gastos del Proyecto se regirán por las reglas y reglamentos del PNUD y, según proceda, las reglas y los reglamentos del Asociado en la Implementación.

Artículo V. **Presentación de Informes**

1. El PNUD proporcionará a la SESNA, únicamente para conocimiento, los informes financieros y de otro tipo que se indican a continuación, preparados de conformidad con las reglas y los reglamentos de presentación de informes del PNUD en materia de contabilidad y presentación de informes:
 - a) De la oficina del PNUD en México, un informe anual al 31 de diciembre de cada año, mientras esté vigente el presente Acuerdo, sobre el estado que guarda la implementación del Proyecto, junto con el presupuesto aprobado más reciente de que se disponga. Este informe se enviará a más tardar el 31 de enero del año siguiente.
 - b) De la Dirección de Gestión/Oficina de Finanzas y Administración del PNUD, un estado financiero anual certificado al 31 de diciembre de cada año, que se presentará el 30 de junio del año subsiguiente, a más tardar.
 - c) De la oficina del PNUD en México, dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización o terminación del presente Acuerdo, un informe final con el resumen de las actividades del Proyecto y de los resultados de esas actividades, así como los datos financieros provisionales.
 - d) De la Dirección de Gestión/Oficina de Finanzas y Administración del PNUD, al finalizar el Proyecto, un estado financiero certificado que se presentará el 30 de junio del año subsiguiente al cierre financiero del Proyecto a más tardar, mismo que no tendrá responsabilidad ni respuesta alguna por parte de la SESNA.

Artículo VI.
Servicios Administrativos y de Apoyo

1. De conformidad con las decisiones y directrices de la Junta Ejecutiva del PNUD que se reflejan en su Política de Recuperación de Gastos con cargo a Otros Recursos, la Contribución estará sujeta a la recuperación de los costos indirectos incurridos por la sede del PNUD y por la oficina del PNUD en México por concepto de prestación de servicios de Apoyo General a la Gestión (GMS, por sus siglas en inglés). Se cargará un importe de no menos del 8% (ocho por ciento) a la Contribución para sufragar estos costos de GMS. Asimismo, y a condición de que estén inequívocamente ligados al Proyecto todos los costos directos de implementación, incluidos los costos del Asociado en la Implementación, estarán incorporados en el presupuesto del Proyecto en correspondencia con la partida presupuestaria pertinente y, en consecuencia, se imputarán al Proyecto.
2. El total de los montos presupuestados para la implementación del Proyecto, junto con los costos estimados de reembolso de los GMS no excederá el total de los recursos disponibles para el Proyecto en virtud del presente Acuerdo, incluidos los fondos que puedan ponerse a disposición del Proyecto para los costos del mismo o para costos de apoyo provenientes de otras fuentes de financiamiento.

Artículo VII.
Evaluación

Todos los programas y proyectos del PNUD se evalúan de conformidad con la Política de Evaluación del PNUD. Las Partes, en consulta con otros participantes interesados, acordarán conjuntamente el propósito, la utilización, la oportunidad, los mecanismos de financiación y las atribuciones para evaluar un proyecto, inclusive su Contribución a un resultado indicado en el Plan de Evaluación. El PNUD ordenará la evaluación, que será realizada por evaluadores externos independientes.

Artículo VIII.
Equipo

El PNUD será titular de la propiedad del equipo, los suministros y otros bienes financiados con cargo a la Contribución. Las cuestiones relativas a la transferencia de la propiedad por el PNUD se determinarán de conformidad con las políticas y los procedimientos pertinentes del PNUD.

Artículo IX.
Auditoría

La Contribución estará sujeta exclusivamente a los procedimientos de auditoría interna y externa previstos en las reglas y reglamentos del PNUD. Si el Informe de Auditoría anual presentado por la Junta de Auditores de las Naciones Unidas al órgano rector del PNUD incluyera observaciones pertinentes a la Contribución, la Oficina del PNUD en México pondrá esa información en conocimiento de la SESNA.

Artículo X.
Finalización del Acuerdo

1. El PNUD notificará a la SESNA cuando se hayan llevado a término todas las actividades relativas al Proyecto, de conformidad con la Nota Técnica de Proyecto del “Anexo A”.
2. Aun cuando haya finalizado el Proyecto, el PNUD seguirá reteniendo los montos no utilizados de la Contribución hasta que se hayan satisfecho todos los compromisos y obligaciones en que se incurrió en la implementación del Proyecto y se hayan llevado a término ordenadamente todas las actividades del mismo.
3. En caso de que los montos no utilizados de la Contribución resulten insuficientes para cumplir con tales compromisos y obligaciones, el PNUD notificará de ese hecho a la SESNA y consultará con él la manera en que se puedan satisfacer, en términos de lo previsto en el numeral 2 del Artículo III del presente Acuerdo.

Artículo XI.
Terminación Anticipada del Acuerdo

1. Después de consultas entre las Partes, y a condición de que los montos de la Contribución ya recibidos, junto con otros montos disponibles para el Proyecto, sean suficientes para satisfacer todos los compromisos y obligaciones en que se haya incurrido en la implementación del mismo, el PNUD o la SESNA podrán dar término al presente Acuerdo. El Acuerdo concluirá 30 (treinta) días después de que cualquiera de las Partes notifique por escrito a la Otra su decisión de terminarlo.
2. En caso de que los montos no utilizados de la Contribución resulten insuficientes para satisfacer dichos compromisos y obligaciones se aplicará lo dispuesto en el Artículo X, párrafo 3, del presente Acuerdo.
3. Pese a la terminación anticipada del presente Acuerdo, el PNUD seguirá reteniendo los montos no utilizados de la Contribución hasta que se hayan satisfecho todos los compromisos y obligaciones en que se incurrió durante la implementación total o parcial del Proyecto, y se hayan llevado a término ordenadamente las actividades del mismo.
4. En caso de que el presente Acuerdo termine antes de la conclusión del Proyecto, cualquier recurso por debajo y hasta por un equivalente a 5,000 dólares (cinco mil dólares de los Estados Unidos de América) que permanecieran sin utilizar después de que todos los compromisos financieros y pasivos del Proyecto hayan sido satisfechos, serán automáticamente reasignados por el PNUD, sin responsabilidad ni intervención de la SESNA. Cualquier recurso superior al equivalente a 5,000 dólares (cinco mil dólares de los Estados Unidos de América) que permanecieran sin utilizar, una vez satisfechos todos los compromisos financieros y pasivos del Proyecto, serán reasignados por el PNUD previo convenio suscrito con la SESNA, a efecto de que se destinen a proyectos derivados del presente instrumento.

Artículo XII.
Fraude y Medidas Anti-Corrupción

Las Partes acuerdan que es importante llevar a cabo todas las precauciones necesarias para evitar prácticas corruptas. Para este fin, el PNUD mantendrá estándares de conducta que gobiernan la actividad de su personal, incluyendo la prohibición de prácticas corruptas ligadas al otorgamiento de contratos, licitaciones y otros beneficios, tal como se establece en las Regulaciones del Personal de las Naciones Unidas, en las Normas y Regulaciones Financieras del PNUD y en el Manual de Compras del PNUD.

Artículo XIII
Medidas Anti-Terrorismo

Consistente con las numerosas resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, incluyendo S/RES 1269 (1999), S/RES/1368 (2001) y S/RES/1373 (2001), tanto la SESNA como el PNUD están firmemente comprometidos en la lucha internacional contra el terrorismo. Es la política del PNUD asegurar que ninguno de sus fondos se utilicen, directa o indirectamente, para proveer apoyo

a individuos o entidades asociadas con el terrorismo. De acuerdo con esta política, el PNUD aplicará esfuerzos razonables para asegurar que ninguno de los fondos del PNUD obtenidos bajo este Acuerdo se utilicen para proveer apoyo a individuos o entidades asociadas con el terrorismo.

Artículo XIV
Notificación

Toda notificación o correspondencia entre las Partes se dirigirá de la siguiente manera:

(a) A la SESNA

Dirección: Viaducto Presidente Miguel Alemán Valdés, No.105 Col. Escandón Sección 1,
Alcaldía Miguel Hidalgo, CP11800, Ciudad de México

Dirección electrónica: jorge.acevedo@sesna.gob.mx y rmaravilla@sesna.gob.mx

A la atención de: Jorge Alejandro Acevedo Piña, Director de Política y Estrategia de
Comunicación, y Ramiro Antonio Maravilla Flores, Director de Seguimiento
Interinstitucional.

(b) Al PNUD:

Dirección: Montes Urales 440, Col. Lomas de Chapultepec, Alcaldía Miguel Hidalgo, CP 11000,
Ciudad de México

Dirección electrónica: sol.sanchez@undp.org

A la atención de: Sol Sánchez Rabanal, Oficial Nacional de Género

Artículo XV.
Solución de Controversias

Las Partes emplearán sus mejores esfuerzos para resolver de común acuerdo cualquier disputa, controversia o reclamo que surja en relación con el presente Acuerdo.

Artículo XVI.
Enmienda del Acuerdo

El presente Acuerdo podrá modificarse, a través de la suscripción de los convenios por escrito que se estimen necesarios entre las Partes, mismos que formarán parte integrante del presente Acuerdo.

Artículo XVII.
Entrada en Vigor

El presente Acuerdo entrará en vigor cuando haya sido firmado por las Partes, en la fecha de la última firma, y estará vigente hasta por un periodo de treinta (30) meses contados a partir de dicha fecha.

Se firma el presente Acuerdo en tres (3) ejemplares originales en idioma español.

POR LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL
SISTEMA NACIONAL
ANTICORRUPCIÓN DE LOS ESTADOS
UNIDOS MEXICANOS



Roberto Moreno Herrera
Secretario Técnico
Lugar: Ciudad de México, México
Fecha: 24/04/2024

POR EL PROGRAMA DE LAS
NACIONES UNIDAS PARA EL
DESARROLLO



Lorenzo Jiménez de Luis §
Representante Residente
Lugar: Ciudad de México, México
Fecha: 24/04/2024

ANEXO A NOTA TÉCNICA DE PROYECTO

Introducción

La Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible afirma que la igualdad de género no sólo es derecho humano fundamental, sino que es la base necesaria para un mundo pacífico, próspero y sostenible. Como tal, se indica que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres no es sólo el enfoque del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 sino que se integra también a través de todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Esto refleja la creciente evidencia de que la igualdad de género tiene efectos multiplicadores en todos los aspectos del desarrollo.

Si no se abordan las desigualdades de género y la discriminación contra las mujeres se obstaculizará el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En resumen, no puede haber desarrollo sostenible si no se afrontan las barreras tangibles e intangibles que impiden a la mitad de la población tener una vida saludable, próspera y sin violencia.

Las revisiones de la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing han mostrado que es imperativo consolidar mecanismos para que los Estados incluyan la igualdad de género como un eje central de las acciones y procesos institucionales y de sus políticas públicas. Se trata de un proceso doble, que requiere en primer lugar de incorporar la igualdad de género en el accionar cotidiano del aparato estatal para asegurar que el compromiso sea internalizado y se refleje en los mandatos, reglamentos, procesos y presupuestos de las instituciones públicas. Al mismo tiempo es fundamental la transversalización de género en las políticas públicas donde el Estado se posicione como un actor central en el logro de la igualdad sustantiva. En este doble proceso se buscará desarrollar herramientas y conceptos claros y accesibles para consolidar arquitecturas y capacidades de coordinación, espacios de participación, desarrollo de programas y políticas públicas en el marco de la Agenda 2030 e indicadores de seguimiento y de impacto de las políticas públicas.

La región de América Latina y el Caribe ha sido pionera en la implementación del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas. En la actualidad **8 países participan en el programa y alrededor de 50 instituciones se han unido a la iniciativa.**

“Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas para la aceleración de la Agenda 2030”.

El PNUD a nivel global, regional y nacional junto a gobiernos de la región desarrollaron la **Guía Práctica para la aceleración de la igualdad de género en el estado, un Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas**. Esta herramienta tiene el objetivo de apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres a partir de 5 dimensiones señaladas en la matriz *-Anexo B del presente Acuerdo-*:

1. **Planificación para la igualdad de género.** Instituciones cuenta con capacidades para planificar, asignar recursos financieros, y realizar monitoreo y evaluación para avanzar en la igualdad de género en alineamiento con la agenda 2030.
2. **Igualdad de género arquitectura y capacidades:** Arquitectura institucional inclusiva y personal cualificado para incorporar el enfoque de género en el trabajo institucional y en las políticas.
3. **Ambientes laborales para la igualdad de género:** Ambientes laborales institucionales que respetan los derechos humanos garantizan la equidad y la igualdad de oportunidades y los resultados para todos/as.
4. **Participación ciudadana y rendición de cuentas para la igualdad de género:** Ciudadanía activa y participativa en el ciclo de políticas y en la rendición de cuentas de las instituciones en el marco de la Agenda 2030.
5. **Resultados e impactos en igualdad de género.** Las instituciones públicas contribuyen de manera objetiva a la igualdad de género y al cumplimiento de la Agenda 2030.

Objetivos específicos del Proyecto

Los objetivos específicos para la implementación del Programa Global Sello de Igualdad de Género en la SESNA:

1. Establecer la hoja de ruta para la implementación del Sello de Igualdad de Género en la SESNA.
2. Elaborar el autodiagnóstico del Programa Global Sello de Igualdad de Género en la SESNA.
3. Elaborar el Plan de Acción.
4. Desarrollo de capacidades para la implementación del Plan de Acción.
5. Realizar la evaluación externa.

Etapas para la implementación del Programa Global

El proceso de implementación del Sello de Igualdad de Género en las Instituciones Públicas implica las siguientes cinco etapas:

1. **Compromiso:** Establecer arreglos institucionales para poner en marcha el proceso.
 - PNUD realizará una capacitación de *introducción a la metodología* al área responsable de la SESNA.
 - PNUD realizará una capacitación de inducción plataforma *online* al área responsable de la SESNA.
 - Con asesoría de PNUD, la SESNA instalará un Comité de Igualdad de Género (CIG) con las siguientes características:
 - ✓ Representatividad de todas las áreas
 - ✓ Capacidad de movilización interna

- ✓ Capacidad operativa: puntos focales/equipo técnico
2. **Línea de Base:** Efectuar auto diagnóstico para identificar brechas de género en el desempeño institucional y en la oferta de servicios y políticas públicas.
 - PNUD realizará un taller de autodiagnóstico
 - PNUD realizará 3 sesiones de capacitación al Comité de Igualdad de Género durante el autodiagnóstico
 - El Comité de Igualdad de Género recopila información en función de los *benchmarks* de la matriz de estándares (datos, documentos, encuestas). La información es revisada por PNUD para establecer la fotografía inicial:
 - ✓ Score orientativo (con base en las evidencias contrastadas con los criterios de los *benchmarks*)
 - ✓ Informe de recomendaciones para la elaboración del plan de Acción
 3. **Aprender y Mejorar:** Elaborar e implementar un Plan de Acción para la mejora con el objetivo de estimular el proceso de trabajo, las instituciones prepararán un plan de acción centrado en los no cumplimientos identificados en el autodiagnóstico.
 - PNUD, diseñarán un Plan de Acción de Mejora.
 - La SESNA implementará el Plan de Acción.
 - PNUD revisará la implementación del Plan de Acción de Mejora
 4. **Evaluación final** realizada por expertas/os externas/os.
 - PNUD realizará cursos de capacitación: claves de Igualdad de Género en la Administración Pública
 - PNUD llevará a cabo sesiones de apoyo y seguimiento
 - PNUD acompañará a la SESNA en la evaluación
 - Se realizará una evaluación por expertas/os externos a PNUD
 5. Proceso de **Reconocimiento** por equipo evaluador internacional.
 - En su caso, obtención del Sello de Igualdad

La Oficina Nacional de PNUD acompañará a la SESNA a lo largo de las **cinco etapas**, hasta la evaluación final externa.

El PNUD Global acompañará en **las dos últimas etapas**, dedicadas a efectuar la evaluación externa y la premiación

Se contará con una asesora interna que forma parte del equipo de PNUD que liderará el proceso y será la persona encargada de realizar un seguimiento más cercano y bilateral con la institución. Este seguimiento incluye:

- Asesoramiento y capacitación para la conformación del Comité de Igualdad de Género (etapa 1),

- Apoyo en la implementación de encuestas y revisión de información documental (etapa 2, línea base) y,
- Asesoramiento en la elaboración el Plan de Acción de Mejora (etapa 3); así como acompañamiento en las acciones que se deriven de este Plan de Acción.

Además, la plataforma online habilita un chat desde donde la institución puede realizar consultas puntuales a su asesora regional asignada.

Sobre la contribución que hace la SESNA al PNUD señalada en el Artículo II del Acuerdo.

La contribución se hará de forma plurianual para los ejercicios 2024-2025. Los primeros dos pagos se harán en 2024 y el tercero en 2025 según lo establecido en el Artículo II, numeral 1. El cargo se realizará conforme al Clasificador por Objeto del Gasto para la Administración Pública Federal en la partida presupuestal 33501 “Estudios e Investigaciones”. Al respecto, el PNUD remitirá el recibo correspondiente al pago de la contribución conforme se indica en el numeral 1 del Artículo II.

Al recibir la contribución por parte de la SESNA, el PNUD deberá enviar a la SESNA en un plazo de 24 horas el recibo electrónico a las cuentas de correo jahernandez@sesna.gob.mx, ccordova@sesna.gob.mx y mherrera@sesna.gob.mx, así como a las señaladas en el Artículo XIV del presente instrumento, para confirmar que ha recibido los fondos. El recibo electrónico deberá contener los datos correspondientes a la SESNA como entidad que emitió la contribución, los datos del Acuerdo y del objeto del mismo (proyecto), así como la etapa a la que corresponde la contribución.



Cronograma

Actividades	Mes																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	
1. Compromiso																												
Capacitación de introducción a la metodología impartida por PNUD																												
Capacitación de inducción plataforma online impartida por PNUD																												
La SESNA, con el acompañamiento de PNUD, instalará un Comité de Igualdad de Género																												
PNUD realizará un ejercicio similar a la evaluación final																												
Primera contribución/Entregable hoja de ruta para la implementación del Sello de Igualdad de Género en la SESNA.																												
2. Línea Base																												
Taller de autodiagnóstico impartido por PNUD																												
Primera sesión de capacitación al CIG, impartida por PNUD																												
Segunda sesión de capacitación al CIG, impartida por PNUD																												
Tercera sesión de capacitación al CIG, impartida por PNUD																												
El CIG recopilará y hará entrega de la información en función de los benchmarks de la matriz -Anexo B-																												

R

Actividades	Mes																											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	
Segunda contribución/Informe de actividades de compromiso y de desarrollo de la Línea Base																												
3. Plan de Acción																												
PNUD elaborará el Plan de Acción																												
La SESNA implementará el Plan de Acción																												
PNUD revisará la implementación del Plan de Acción																												
Cursos de capacitación impartidos por PNUD																												
Tercera contribución/ Plan de Acción																												
4. Evaluación final																												
Evaluación por expertas/os externos a PNUD																												
PNUD impartirá sesiones de apoyo y seguimiento																												
Informe de los resultados de Evaluación Externa																												
5. El Sello de Igualdad																												
Informe final sobre el proceso de obtención del Sello de Igualdad																												

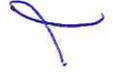
P

Entregables

No.	Entregable	Característica	Fecha de entrega
1	Hoja de ruta para la implementación del Sello de Igualdad de Género en la SESNA.	Elaborar un plan de trabajo con las actividades detalladas para cumplir con las actividades del cronograma.	Mes 1
2	Informe de actividades de compromiso y de desarrollo de la Línea Base	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción de las asesorías, así como el desarrollo de las capacitaciones impartidas por PNUD al personal designado por la SESNA. 2. Al menos la información documental de las asesorías y capacitaciones impartidas por PNUD al personal designado por la SESNA. 3. Al menos información documental del taller de autodiagnóstico impartido por PNUD. 4. Descripción por escrito de los resultados obtenidos de la Línea Base. 	Mes 4
3	Plan de Acción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción por escrito de las actividades realizadas por PNUD para la conformación del plan de acción, así como la descripción de la metodología utilizada. 2. Información documental del desarrollo del plan de acción conforme a la matriz -Anexo B-, así como la descripción de las actividades que la SESNA deberá de aplicar para cerrar las brechas identificadas en la etapa de Línea Base. 	Mes 15

A

		<p>3. Reporte detallado del acompañamiento realizado por PNUD a la SESNA en la implementación del Plan de Acción.</p> <p>4. Evidencia documental, de las actividades de acompañamiento realizado por PNUD a la SESNA en la implementación del Plan de Acción.</p> <p>5. Informe detallado de los resultados de la implementación del plan de acción.</p>	
4	Informe de los resultados de Evaluación Externa	Informe pormenorizado de los resultados de la evaluación, desglosados conforme a la matriz - Anexo B-	Mes 16
5	Informe final sobre el proceso de obtención del Sello de Igualdad	Informe Final, que contenga una breve descripción de cada una de las actividades del cronograma, y la hoja de ruta.	Mes 28



ANEXO B
MATRIZ DE ESTÁNDARES

Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
1. Planificación	1.1 El plan institucional incorpora objetivos de igualdad de género alineados con los marcos legislativos/políticas nacionales y con los marcos internacionales y regionales, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	1.1.1	El plan institucional (Plan estratégico u otro plan relevante) desarrollado y aprobado formalmente con objetivos, estrategias y resultados explícitos de género armonizado con los ODS, con el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y con la Política / Plan Nacional de Igualdad de Género (PNIG).	1. Documento que contiene el plan estratégico o la política institucional sobre igualdad de género aprobado por las más altas autoridades.
		1.1.2	Instrumento/s institucional/es sistemático para desarrollar análisis de género e integrar la perspectiva de género en políticas públicas, planes, programas y servicios puesto en funcionamiento.	1. Documento con guía, protocolos y procedimientos para garantizar el análisis de género y la incorporación integral del enfoque de género.
		1.1.3	Al menos un programa institucional, proyecto o servicio alineado con los objetivos de igualdad de género de la institución, con objetivos explícitos de igualdad de género, con metas e indicadores.	1. Informes de programas, proyectos y servicios señalados con evidencia de monitoreo de las metas de igualdad de género, y la matriz de indicadores actualizada al menos una vez, durante el año anterior o el año actual.
		1.1.4	Los objetivos, metas e indicadores institucionales de género periódicamente monitoreados y reportados.	1. Informes institucionales que evidencian el monitoreo de las metas y resultados de género, y la matriz de indicadores actualizada al menos una vez durante el año anterior o el actual.

Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
	<p>1.2. La institución tiene un presupuesto destinado a promover la igualdad de género y los derechos humanos y el empoderamiento de las mujeres, en coherencia con sus objetivos institucionales de igualdad de género.</p>	<p>1.2.1</p>	<p>Al menos un evento de desarrollo de capacidades en presupuestos sensibles a género, para el personal involucrado en los presupuestos, durante el último periodo de gobierno.</p>	<p>1. Informe de capacitación, incluyendo TDRs de capacitación si se realizó a través de consultoría externa). 2. Lista de asistencia desagregada por sexo que incluya los puestos que ocupan los/as asistentes en la institución.</p>
		<p>1.2.2</p>	<p>Presupuesto institucional con partidas específicas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (incluyendo presupuesto institucional operativo y programático).</p>	<p>1. Documento o informe con la asignación presupuestaria a la igualdad de género planificada y ejecutada, desagregada por programático y operativo.</p>
		<p>1.2.3</p>	<p>Aumento anual progresivo en el presupuesto institucional de género en los últimos 3 años.</p>	<p>1. Documento o informe con la evolución del presupuesto de género asignado durante los últimos tres años, mostrando presupuesto planificado y ejecutado.</p>
	<p>1.3. La institución ha establecido sistemas de información desagregados por sexo (y edad si es posible) para la recopilación y el procesamiento de datos y estadísticas de género, que es utilizada para implementar las políticas, programas, proyectos y servicios de la institución.</p>	<p>1.3.1</p>	<p>Mecanismos/instrumentos institucionales garantes del manejo sistemático de datos desagregados por sexo (u otros como edad y otros factores clave), y monitoreo de los indicadores y objetivos relacionados con la igualdad de género.</p>	<p>* Documentos (política, reglamentos internos y procedimientos) sobre el sistema de información de la institución. - Bases de datos desagregadas por sexo, edad. - Estadísticas de género cubriendo la programación institucional.</p>
		<p>1.3.2</p>	<p>Al menos una política institucional, programa, proyecto y / o servicio basado en los datos desagregados por sexo facilitada por los sistemas institucionales.</p>	<p>1. Documentos de políticas, programas, proyectos y servicios que muestran uso de datos desagregados por sexo y/o estadísticas de género basadas en los sistemas de información institucional.</p>



Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
	1.4. La institución promueve activamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su cadena de adquisiciones / suministros.	1.4.1	Criterios para priorizar la contratación de empresas propiedad de mujeres y / o para promover la igualdad de género, incluidos en las políticas y documentos de adquisiciones	*Evidencias de actividades realizadas para promover la igualdad de género en compras (capacitaciones internas, capacitaciones a mujeres propietarias de negocios sobre acceso a compras) - Ejemplo de un documento de adquisiciones mostrando esfuerzos para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en compras: ej. ToRs, RFPs, RFIs, solicitudes, contratos, convocatorias y anuncios de adquisiciones.
	2.1. Conocimiento experto en igualdad de género disponible internamente y proporciona soporte técnico para la incorporación de la perspectiva de género es proporcionado	2.1.1	Conocimiento experto de género interna (de la Unidad de Género o de otras áreas) promueven la integración de la perspectiva de género y proporcionan conocimientos técnicos para ayudar a otras unidades y departamentos institucionales a integrar y monitorear los objetivos de igualdad de género en su área de trabajo.	1. Términos de referencia o contrato, descripción del puesto de trabajo del especialista o especialistas en género, que especifique la experiencia, los requisitos de formación y las responsabilidades.
2. Arquitectura	2.2 La arquitectura institucional de género está formalmente establecida y operativa.	2.2.1	Unidad o equipo de género con recursos humanos especializados, a tiempo completo y reportando directamente a la autoridad del más alto nivel, con un plan de trabajo anual aprobado y en implementación	1. Documento que describe la Unidad o Equipo de Género, sus responsabilidades y estructura organizativa. 2. Plan de trabajo anual de la Unidad o Equipo de Género.
		2.2.2	Unidad o equipo de género con presupuesto asignado (vinculado al plan de trabajo) y reportando directamente a la alta autoridad institucional.	1. Presupuesto de la Unidad o Equipo de Género 2. Organigrama que muestra la ubicación de la Unidad o Equipo de Género dentro de la institución; O evidencias de informes realizados por la Unidad de Género para las más altas autoridades de la institución.

Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
	2.3. Servidores/as públicos/as responsables de diseñar e implementar políticas / programas comprenden cómo integrar la perspectiva de género en las políticas, programas y planes públicos.	2.3.1	Un diagnóstico de capacidades de género para el personal institucional relacionado con la toma de decisiones y políticas / programas, y un plan de capacitación sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres basado en los resultados del diagnóstico, con objetivos de capacitación específicos, desarrollados e implementados durante los últimos 2 años.	1. Informe del diagnóstico en competencias de género aplicado a personas responsables de la toma de decisiones y al personal designado de políticas/programas. 2. Documento del plan de capacitación basado en los resultados del diagnóstico integrado en el plan de capacitación institucional.
		2.3.2	Al menos dos sesiones de capacitación en igualdad de género y derechos de las mujeres a responsables de toma de decisiones y equipos de trabajo a cargo de diseñar, implementar y / o monitorear políticas y programas públicos, implementados en los últimos 18 meses.	1. Informe de capacitación, incluyendo TDRs de capacitación si se realizó a través de consultoría externa). 2. Lista de asistencia desagregada por sexo que incluya los puestos que ocupan los/as asistentes en la institución.
	2.4. La alta autoridad lidera la agenda de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres de la institución.	2.4.1	La Igualdad de género es un tema de debate regular en las reuniones institucionales de la alta dirección en los últimos 12 meses.	1. Agendas y/o minutas de reuniones institucionales de la alta dirección, comité de Igualdad de Género u otros espacios institucionales de alto nivel en los últimos 12 meses
		2.4.2	Al menos dos actos públicos de la alta dirección, con medios de comunicación, sobre igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres realizados durante los últimos 12 meses.	1. Artículos de prensa o cobertura institucional de actos públicos de la alta dirección sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con presencia de medios en los últimos 12 meses.



Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
3. Ambientes laborales	2.5. La institución comunica claramente su compromiso con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	2.5.1	Al menos dos comunicaciones internas y dos externas sobre la posición institucional en materia de igualdad de género y empoderamiento de la mujer en los últimos 12 meses	<p>1. Artículos de prensa o publicaciones en redes sociales sobre la postura de la institución respecto a la igualdad de género y los derechos de las mujeres en los últimos 12 meses.</p> <p>2. Evidencias de comunicaciones internas de la alta dirección al personal de la institución.</p>
	2.6. La institución usa comunicación sensible al género.	2.6.1	Los instrumentos de comunicación institucional (página web, redes sociales, informes anuales, etc.) con uso de comunicación inclusiva y no sexista.	1. Página web, publicaciones en redes sociales, informes institucionales anuales.
		2.6.2	Estrategia de comunicación institucional interna y externa sensible al género implementada.	1. Manual o estrategia de comunicación sensible a género e inclusiva interna y externa.
	3.1 La institución promueve un ambiente de trabajo que apoya el equilibrio entre la vida laboral y personal.	3.1.1	Una política / plan de acción elaborado en un proceso participativo, para favorecer la conciliación laboral y personal, incluyendo campañas de difusión interna o actividades para promover la participación de los hombres en el trabajo no remunerado de cuidados y doméstico.	1. Resultados de la encuesta al personal sobre necesidades relacionadas con los cuidados.
				2. Documento con medidas puestas en práctica por la institución para favorecer los cuidados con corresponsabilidad, incluyendo disposiciones adicionales a las requeridas por la legislación laboral existente.
	3.2 La institución tiene una política contra el acoso sexual, y un mecanismo efectivo para tratar los casos de violencia de género y acoso sexual.	3.2.1	Al menos una campaña anual de sensibilización, o una capacitación extensa al personal sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual, realizada durante el último año.	<p>3. Evidencias de difusión e implementación entre el personal.</p> <p>1. Evidencias sobre campañas institucionales o actividades de capacitación para prevenir y desalentar la violencia de género y el acoso sexual.</p>

Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
		3.2.2	Política plan de acción y/o protocolo de tolerancia cero para prevenir, atender a las víctimas y castigar la violencia basada en género y el acoso sexual en el lugar de trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento con la política, plan de acción y/o protocolo para erradicar la violencia de género y el acoso sexual en el lugar de trabajo. 2. Evidencias de acciones realizadas para implementar la política, protocolo y/o plan de acción; y o evidencias de las acciones desarrolladas dirigidas a las víctimas de violencia o acoso sobre los casos reportados. 3. Resultados de la encuesta de percepción al personal.
		3.2.3	El 100% de casos de violencia basada en género y acoso sexual reportados y resueltos de acuerdo con los protocolos institucionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tasas de casos de Violencia Basada en Género y acoso sexual reportados resueltos.
3.3 La institución toma medidas para eliminar la discriminación en el lugar de trabajo, particularmente contra las mujeres que sufren discriminaciones interseccionales o múltiples.		3.3.1	Al menos el 70% del personal, y el 70% de las mujeres y el 70% de los hombres, saben dónde y cómo reportar, consideran que se les escuchará y se les tratará justamente sin ningún tipo de represalia o sanción en caso de haber sufrido discriminación.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resultados de la encuesta anónima al personal sobre ambiente laboral.



Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
		3.3.2	Plan de acción y/o protocolo para erradicar cualquier forma de discriminación comunicado e implementado.	<p>1. Documento con plan de acción y /o protocolo para erradicar cualquier tipo de discriminación (como instrumento independiente o como parte de un plan o protocolo más amplio para hacer frente a todo tipo de violencia y discriminación) especialmente hacia mujeres y cuando concurren múltiples causas de discriminación (discriminación interseccional).</p> <p>2. Evidencia de acciones llevadas a cabo para implementar el plan de acción y el protocolo.</p>
		3.3.3	El 100% de los casos de discriminación reportados resueltos de acuerdo con los protocolos institucionales.	<p>Cálculo del indicador: Tasa de casos de discriminación notificados resueltos.</p>
3.4 La organización paga a sus trabajadores y trabajadoras por igual por el trabajo del mismo valor.		3.4.1	La institución es consciente la brecha salarial entre hombres y mujeres e implementa un plan de acción para reducirla.	<p>1. Documento con análisis de las remuneraciones identificadas en el último año, en global y por nivel.</p> <p>2. Evidencias de acciones correctivas (directas e indirectas) puestas en práctica para corregir las brechas salariales identificadas.</p>



Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/benchmarks	Medios de Verificación
	3.5 La institución garantiza la paridad de género en los puestos de toma de decisiones.	3.5.1	Igualdad de oportunidades en reclutamiento y selección, desarrollo profesional y promoción formalizadas y prácticamente garantizadas, a través de la integración de la perspectiva de género o de acciones positivas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procedimientos, protocolos e instrumentos de reclutamiento y selección. 2. Anuncios de vacantes y de oportunidades de desarrollo profesional con descripciones de los puestos en el último año (30% de muestra). 3. Indicador de tasa de éxito en reclutamiento y selección; o Indicador de tasa de éxito en desarrollo profesional para mujeres y hombres durante el año anterior.
		3.5.2	Al menos el 40% de las de mujeres en puestos de toma de decisiones en todos los niveles: secretarías, subsecretarías, directoras, subdirectoras y comités institucionales e interinstitucionales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lista de puestos de alto nivel desagregada por sexo: viceministerios, secretariados ejecutivos, sub-secretariados, direcciones, subdirecciones (de acuerdo con el cronograma institucional), incluyendo lista de participantes desagregados por sexo en comités de alto nivel.
4. Alianza Participación	4.1 La institución trabaja conjuntamente con otras instituciones públicas para avanzar en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.	4.1.1	Al menos una iniciativa / programa conjunto actualmente en marcha que promueve la igualdad de género en alianza con otra institución pública (Ministerio / departamento / agencia gubernamental).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Documento de acuerdo de asociación institucional (MOU, Carta de Acuerdo, documento de proyecto), indicando los objetivos de la iniciativa y las responsabilidades específicas de los socios.
		4.1.2	Resultados de la contribución de la institución a la coordinación interinstitucional y/o territorial en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres periódicamente reportados.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informes que evidencian la contribución institucional a la coordinación interinstitucional y a la coordinación territorial en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.



Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/ benchmarks	Medios de Verificación
	4.2 La institución trabaja conjuntamente con organizaciones externas de la sociedad civil para avanzar en igualdad de género.	4.2.1	Al menos un programa / iniciativa conjunta actualmente en marcha para promover la igualdad de género en alianza con otros socios (centros de estudios, cooperación, investigación, académicos, organizaciones no gubernamentales de mujeres, especialmente organizaciones de mujeres).	1. Documento de acuerdos con socios nacionales o internacionales (MOU, Carta de Acuerdo, documento de proyecto, informe de proyecto), para promover la igualdad de género y los derechos y el empoderamiento de las mujeres.
	4.3. Sociedad civil y población en general participan y / o brindan retroalimentación a las políticas y programas institucionales de igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.	4.3.1	Mecanismo institucionalizado para la participación ciudadana y la rendición de cuentas institucional en funcionamiento, integrado por representantes de la sociedad civil y organizaciones de mujeres y feministas, ante las cuales la institución realiza rendición de cuentas.	1. Documento con objetivos, alcance e integración y participación de organizaciones de la sociedad civil de derechos de las mujeres e igualdad de género en el mecanismo de participación ciudadana, avalado por la máxima autoridad de la institución
		4.3.2	Al menos una reunión al año con sociedad civil, sindicatos, organizaciones de mujeres y feministas, ante las cuales las acciones y resultados de los programas, proyectos y servicios de igualdad de género son reportados.	* Convocatorias abiertas a las reuniones, ampliando a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y/o de las comunidades - Acta de las reuniones celebradas. - Listas de participantes.
	4.4. La ciudadanía accede fácilmente a reportar y obtener respuesta institucional ante casos de cualquier tipo de discriminación, violencia basada en género o acoso sexual.	4.4.1	Mecanismo institucional accesible a la ciudadanía para transmitir reclamaciones sobre prácticas discriminatorias o contrarias a los derechos humanos por parte del personal o la institución.	1. Documento que explica el instrumento/mecanismo y los procedimientos establecidos (indicando el enlace, si existe una plataforma en línea para este propósito); O evidencias que muestran que el mecanismo está en funcionamiento y accesible al público. 2. Evidencias de actividades de comunicación realizadas para difundir el instrumento/mecanismo.

Handwritten signature or mark

Resultado	Estándares	No.	Requerimientos/benchmarks	Medios de Verificación
		4.4.2	El 80% de las reclamaciones recibidas son respondidas/ resueltas según el mecanismo establecido.	Cálculo del indicador: Tasa de reclamaciones por discriminación, violencia basada en género o acoso sexual de particulares resueltos.
5. Resultados	5.1. La institución contribuye a alcanzar los objetivos de igualdad de género del país, incluyendo los ODS, y su contribución es monitoreada y reportada.	5.1.1	La institución muestra resultados significativos en la formulación o implementación de una ley, programa o política, contribuyendo al avance de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los temas abordados por la institución en el marco de la Agenda 2030.	1.- Evaluaciones externas o informes independientes mostrando resultados transformadores en políticas públicas.
		5.1.2	Al menos dos de los principales programas de la institución muestran resultados de igualdad de género significativos.	* Informes anuales / finales del programa con resultados de igualdad de género señalados y justificados.
		5.1.3	La institución ha contribuido, durante el último año, a la presentación de informes 26 nacionales para los ODS, la CEDAW, Beijing y otros instrumentos internacionales sobre igualdad de género.	Informes de ODS, CEDAW, Beijing, UPR



Diego Alberto Rios Sandoval

De: Claudio Lema-Pose
Enviado el: jueves, 14 de marzo de 2024 11:50 a. m.
Para: Sol Sanchez
Asunto: Re: Solicitud waiver PNUD Acdo FinanciamientoTerceros SESNA

Marca de seguimiento: Seguimiento
Estado de marca: Marcado

Dear Sol,

Hi.

We can give the clearance of the agreement now. Please consider this message the clearance of the agreement.

You/RB need to instrument this letter:

Para lo cual, el PNUD deberá entregar a la SESNA, previo a la primer contribución, una carta con membrete del PNUD y firmada por un funcionario del PNUD en la cual se indica la Institución bancaria, Sucursal (si es aplicable), nombre del titular de la cuenta bancaria, número de cuenta bancaria, y en su caso SWIFT para efectos de validación de los datos de la cuenta bancaria descrita.

Regards,

Claudio

From: Sol Sanchez <sol.sanchez@undp.org>
Sent: Thursday, March 14, 2024 1:03 PM
To: Claudio Lema-Pose <claudio.lema-pose@undp.org>
Subject: RE: Solicitud waiver PNUD Acdo FinanciamientoTerceros SESNA

Dear Claudio,

In follow-up of this agreement, SESNA has finally responded, and they're ok with the suggestion made by you (there were some changes at the SESNA's team, therefore the delay). Please let me know if we need a waiver to sign the agreement.

Regards,



Sol Sánchez Rabanal
Oficial Nacional de Género
PNUD México
**Programa de las Naciones Unidas para el
Desarrollo**
Montes Urales 440, Lomas de Chapultepec.
Ciudad de México, C.P. 11000
Tel: +52 55-4000-9763