



Informe Trimestral

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 \$369,904.23
Presupuesto disponible para el año	USD \$131,382
Duración del proyecto	Del 01/01/2015 AL 31/06/2016
Resultado de CPD	El Estado mexicano habrá implementado una estrategia de desarrollo social integral que garantice el cumplimiento de los derechos humanos mediante la articulación de políticas públicas que efectivamente contribuyan a la disminución de la pobreza, la mejora de la calidad de vida y la disminución de las desigualdades de género, edad, etnia, económicas, de localización geográfica y condición de discapacidad, sustentada en esquemas de diálogo político y participación social inclusiva.
Breve descripción del proyecto: La Estrategia de Inclusión Social Institucional (EISI) es una iniciativa conjunta con Petróleos Mexicanos que busca la construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación, así como la generación/fortalecimiento de políticas de inclusión laboral para grupos en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos, particularmente mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI. Con este objetivo se contemplan, entre otras, acciones de formación para el personal de la institución en derechos humanos y no discriminación, institucionalización de prácticas de contratación laboral no discriminatorias y el fortalecimiento de las políticas de denuncia y atención a casos de violencia laboral.	

2. DESEMPEÑO DE PROYECTO

COMPONENTE UNO: CONSTRUCCIÓN DE ESPACIOS LABORALES INCLUYENTES Y LIBRES DE DISCRIMINACIÓN A PARTIR DE LA SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DEL PERSONAL DE PETRÓLEOS MEXICANOS.

Resultado/Actividad 1:

Diagnóstico integral sobre inclusión social para la construcción de ambientes incluyentes, libres de discriminación y con políticas de inclusión laboral.		
Objetivo: Emitir recomendaciones de inclusión social específicas para cada grupo de población del proyecto, para la modificación/fortalecimiento de la normativa existente y la generación de lineamientos/políticas faltantes.		
Breve descripción de la meta anual: Realizar un diagnóstico sobre inclusión social que responda a las características de población y necesidades institucionales de Petróleos Mexicanos.		
Entregable/producto principal 1: Diagnóstico institucional en materia de inclusión social.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Se diseñó un solo instrumento para la recolección de la información, mismo que se aplicaría a dos muestras representativas, identificadas mediante muestreo aleatorio simple, constituidas una por mujeres y otra por hombres que laboran en el Centro Administrativo PEMEX (CAP).</p> <p>El instrumento incluyó siete secciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sección I. Datos personales. • Sección II. Limitaciones para realizar actividades. Las preguntas estuvieron dirigidas a indagar acerca del personal con estas características, – como aproximación metodológicamente válida para identificar a personas con discapacidad, de acuerdo con la OMS y el INEGI–, así como a recoger la percepción respecto a su inclusión en temas como accesibilidad, igualdad de oportunidades y de trato. • Sección III. Percepciones generales de las y los empleados con relación a la igualdad entre mujeres y hombres. En esta sección se incluyeron reactivos respecto a condiciones laborales, igualdad de oportunidades y de trato, conciliación trabajo-familia y acoso y hostigamiento sexual. • Sección IV. Percepciones generales de las y los empleados con relación a la diversidad sexual. Incluyó reactivos respecto a igualdad 	<p>Debido a las limitaciones de la información disponible acerca de la población objetivo para seleccionar estadísticamente grupos focales integrados por personas de la diversidad sexual y población con algún tipo de discapacidad, se consideró metodológicamente válido seleccionar sólo una muestra representativa para hombres y mujeres. Adicionalmente, el instrumento fue diseñado para enfocar el análisis en los siguientes grupos de población objetivo, con base en las secciones incluidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personal en general • Población de mujeres • Población con discapacidad • Población LGBTTTI <p>La aplicación del cuestionario al interior del CAP estuvo a cargo de la empresa Parametría, quien recogió la información mediante entrevistas directas. Para ello, se efectuó una capacitación al equipo encuestador sobre los objetivos del estudio, los principales conceptos que le dan fundamento, así como el contenido y aplicación del cuestionario en términos sustantivos y de logística.</p> <p>Se realizó una prueba piloto, que consistió en la aplicación de 4 encuestas a personal del CAP que no se encontraba en la muestra, mismo que fue convocado por la Gerencia de Inclusión (2 mujeres y 2 hombres, tanto de personal sindicalizado como de confianza y de diferentes niveles escalafonarios). A partir de la prueba, la empresa consultora elaboró sugerencias de mejora al contenido y formato del instrumento. De igual forma, se efectuaron modificaciones con base en comentarios realizados por el equipo encuestador durante el proceso de capacitación.</p> <p>El levantamiento de campo se realizó en un momento particularmente complejo y sensible para el personal del CAP, debido a un proceso de reestructuración de los recursos humanos y la organización en la empresa. A ello se sumaron retos</p>	<p>Abril de 2016</p>

<p>de oportunidades y de trato, prestaciones laborales y atención a casos de discriminación o violencia laboral.</p> <ul style="list-style-type: none">• Sección V. Afinidad. Se preguntó la percepción acerca de situaciones de colaboración laboral con mujeres, personas con discapacidad y población de la diversidad sexual.• Sección VI. Acciones de PEMEX/PNUD. En ella, se consideraron preguntas sobre el conocimiento y percepción de las acciones desarrolladas en el marco de la Estrategia de Inclusión Social Institucional, así como respecto a normatividad, estructura orgánica y políticas de la empresa en la materia.• Sección VII. Autoidentificación. Para esta sección se plantearon reactivos sobre la autopercepción respecto a haber sido sujeto de discriminación, los motivos y la opinión sobre el goce de derechos de grupos en situación de vulnerabilidad. <p>Se contrató una consultoría para la realización del levantamiento de campo, la cual, en estrecha coordinación con PNUD y Petróleos Mexicanos, realizó la planeación, prueba piloto y levantamiento del instrumento a 758 personas (363 mujeres y 395 hombres).</p>	<p>derivados de otras características institucionales, tales como la existencia de hasta tres turnos para cierto tipo de personal, la rotación de personal a centros de trabajo fuera del CAP y la inexistencia de lugares y horarios fijos de localización de cierto personal, entre otros. Sin embargo, estos retos se enfrentaron, principalmente, mediante: la diversificación de las estrategias para la recolección de la información, el incremento de los reemplazos de la muestra, la apertura a la inclusión de encuestas mediante muestreo no aleatorio y la ampliación del periodo de levantamiento. Se analizaron las implicaciones metodológicas y logísticas para cada una de estas alternativas, mismas que fueron en todo momento salvaguardadas y optimizadas para alcanzar el objetivo.</p> <p>De esta forma, se consiguió la cobertura al 100% de la muestra, a partir de lo cual se realizó la captura y se integraron las bases de datos correspondientes. Éstas se encuentran en proceso de análisis y validación para proceder a la elaboración del informe de resultados.</p>	
--	--	--

Indicadores	Target 2015	Resultado 2016
Indicador 1.1 Número de diagnósticos sobre inclusión social realizados	1 diagnóstico sobre inclusión social elaborado con base en las características y necesidades de la institución	50% de avance
Indicador 1.2 Número de recomendaciones derivadas del diagnóstico institucionalizadas	50% de las recomendaciones emitidas puestas en práctica e institucionalizadas	0% (el diagnóstico se encuentra en proceso)

Resultado/Actividad 2: Programa de Sensibilización sobre igualdad y lenguaje incluyente, prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral, respeto a la diversidad sexual y trato a personas con discapacidad.		
Objetivo: 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.		
Breve descripción de la meta anual: Diseñar e implementar un programa de sensibilización pertinente a las características de la población objetivo de la estrategia y con base en las áreas de trabajo detectadas en el diagnóstico integral sobre inclusión social.		
Entregables/productos principales: -Definición y desarrollo de contenidos a integrar en el programa de sensibilización. -Desarrollo de actividades de seguimiento para la medición de cambios en actitudes/comportamientos.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Los avances en las estrategias para la sensibilización durante el periodo son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dos Cursos e-learning <ul style="list-style-type: none"> - Se realizó una revisión profunda de la calidad de los contenidos preliminares de los 4 módulos previstos en cada curso, a partir de lo cual se incluyeron aspectos de mejora, tanto en los conceptos, como en la didáctica de la argumentación y las actividades de reforzamiento y evaluación. - Se concluyó el diseño gráfico e instruccional de los 4 módulos. - Se continuó con la producción de los SCORM, a partir de los contenidos finales, en apego al software y características solicitadas por Petróleos Mexicanos. - Se concluyeron los glosarios, bibliografía y materiales de apoyo. • Días conmemorativos: Se realizaron actividades en fechas conmemorativas relevantes en el marco del proyecto: <ul style="list-style-type: none"> - Día Internacional de la Cero Discriminación (1° de marzo). Se publicó un boletín en el portal del PNUD, el cual puede consultarse en la siguiente liga: 	<ul style="list-style-type: none"> • Dos Cursos e-learning A partir de la revisión de los contenidos, se fortaleció la visión y los conceptos relacionados con la inclusión social institucional, atendiendo a la óptica de Naciones Unidas y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Derivado de lo anterior, el curso “Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”, conduce a la persona usuaria por la comprensión sobre la manera en que se construyen los roles y estereotipos de género; sus consecuencias, particularmente, en los ámbitos laboral y familiar; la desigualdad y las brechas de género; la Agenda Mundial 2030 y los ODS como pautas para el desarrollo con inclusión; la naturaleza del acoso y el hostigamiento sexual y las políticas y procedimientos de Petróleos Mexicanos para su atención; y, finalmente, por la institucionalización de la perspectiva de género, así como los mecanismos con los que cuenta PEMEX, incluyendo la EISI, para lograr este objetivo. Por su parte, el curso “Paso a paso construimos la inclusión en PEMEX”, permite realizar un recorrido por el entendimiento de la manera en que la diversidad humana y la diferencia pueden traducirse en desigualdad y discriminación; el enfoque de derechos humanos, el respeto y la tolerancia; la Agenda Mundial 2030 y los ODS como pautas para el desarrollo con inclusión; el nuevo paradigma biopsicosocial de la discapacidad y los aspectos centrales para su inclusión, con énfasis en la 	Junio de 2016

<p>http://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/presscenter/articles/2016/03/01/d-a-internacional-de-la-cero-discriminaci-n-pemex-y-pnud-refrendan-su-compromiso-por-la-inclusi-n-.html, el cual está acompañado por una animación en video sobre el tema. La animación fue reproducida en las veintiuna pantallas que se encuentran en todo el Centro Administrativo PEMEX, donde diariamente transitan más de 11,000 trabajadores y trabajadoras.</p> <p>- Para el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), se repartieron 2,000 pulseras alusivas entre personal del CAP.</p> <p>• Campaña permanente de difusión y sensibilización</p> <p>Se lanzó el video de la Estrategia de Inclusión Social Institucional, mismo que fue incorporado a PemexTV, canal interno con cobertura nacional. El video también fue difundido en las pantallas del CAP y subido al canal de Youtube del PNUD (https://www.youtube.com/watch?v=Hk6RR9PsESg)</p>	<p>inclusión laboral; la desmitificación de la diversidad sexual y su inclusión desde un enfoque de derechos y de valoración de la diversidad humana, sobre todo en el mundo del trabajo; y, por último, los elementos para la institucionalización de la inclusión laboral, así como los mecanismos con los que cuenta PEMEX, incluyendo la EISI, para lograr este objetivo.</p> <p>Mediante estos contenidos y diseños instruccionales amigables, didácticos y elaborados de manera expresa para Petróleos Mexicanos, el Programa de Sensibilización podrá posicionar los mensajes clave de la Estrategia de Inclusión Social Institucional de manera más efectiva y significativa; pero, además, con una cobertura potencial más amplia, al tratarse de cursos a distancia.</p> <p>• Días conmemorativos</p> <p>Como parte del calendario 2016, las actividades desarrolladas con motivo de dos días internacionales tan relevantes como el de la Cero Discriminación y el de la Mujer, permiten seguir avanzando en el posicionamiento y visibilidad de la EISI, así como en la construcción de un mensaje institucional claro respecto a la inclusión y la igualdad como parte de la ética corporativa de PEMEX. De igual firma, coadyuvan al conocimiento y reconocimiento de la Gerencia de Inclusión como un área especializada en el tema y cercana al personal, la cual tiene como aliado al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.</p> <p>• Campaña permanente de difusión y sensibilización</p> <p>El video de la EISI es un instrumento clave para la difusión de las acciones generadas a raíz de la alianza estratégica PEMEX-PNUD. Esto debido a que se logró un equilibrio entre la parte visual, el guión y la duración, de manera que en poco tiempo se puede saber en qué consiste la estrategia, cuál es la posición de Petróleos Mexicanos respecto a la inclusión y los beneficios que busca para su personal, así como la participación del PNUD en el marco de la Agenda Mundial 2030. Todo ello, mediante una animación de calidad que presenta imágenes afines a la identidad de Petróleos Mexicanos. Por estas razones, se ha adoptado el video como carta de presentación, tanto de la Gerencia de Inclusión, como de la propia EISI, lo que permitirá seguir posicionando el proyecto, tanto al interior de la empresa, como hacia el exterior.</p>	
---	--	--

Indicadores	Target 2015	Resultado 2016
-------------	-------------	----------------

Indicador 1.3 Número de programas de sensibilización diseñados	1 programa de sensibilización	1 Programa de Sensibilización en instrumentación
Indicador 1.4 Número de participantes del Centro Corporativo en el programa de sensibilización desagregado por sexo y área laboral	30% de la población total el Centro Corporativo capacitados en las temáticas del programa de sensibilización	A febrero de 2016, en el Centro Administrativo PEMEX laboraban 11,154 personas. Durante el primer trimestre de 2016, 2000 personas fueron partícipes de la actividad realizada con motivo del Día Internacional de la Mujer, al tiempo en que el video de la EISI y el del Día Internacional de la Cero Discriminación potencialmente fueron vistos no sólo por el personal del CAP, sino a nivel nacional, mediante PemexTV. Sin embargo, los datos precisos para este indicador, provendrán de los cursos e-learning que están por concluirse.
Indicador 1.5 Número de participantes de áreas prioritarias para el Proyecto desagregado por sexo, departamento y cargo	80% del personal de áreas prioritarias del Centro Corporativo capacitados en las temáticas del programa de sensibilización	El proyecto todavía no cuenta con información relevante para reportar resultados en este target anual, en virtud de que los cursos e-learning, que se encuentran en proceso, serán los mecanismos para la capacitación y sensibilización del personal de las áreas prioritarias para el Proyecto.
Indicador 1.6 Número de horas de formación de los empleados sobre derechos humanos según los lineamientos establecidos por el Global Reporting Initiative	En proceso de construcción con la contraparte por formar parte de los indicadores del Global Reporting Initiative	El proyecto todavía no cuenta con información relevante para reportar resultados en este target anual, en virtud de que los cursos e-learning se encuentran en proceso.
Indicador 1.7 Porcentaje de población que afirma haber obtenido conocimientos a partir del programa de sensibilización y las estrategias de difusión	30% de la población que participó en el programa de sensibilización afirma haber adquirido conocimientos a partir del programa de sensibilización	El proyecto todavía no cuenta con información relevante para reportar resultados en este target anual, en virtud de que los cursos e-learning se encuentran en proceso.
Indicador 1.8 Porcentaje de población que afirma haber modificado sus prácticas y actitudes a partir del programa de sensibilización	30% de la población que participó en el programa de sensibilización, afirman una modificación sobre sus prácticas.	En este periodo no se ha realizado una medición respecto a este indicador.

COMPONENTE DOS: GENERACIÓN/FORTEALECIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL PARA GRUPOS EN ALTA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD Y/O TRADICIONALMENTE EXCLUIDOS

Resultado/Actividad 3: Revisión de los lineamientos y normativa institucional para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.		
Objetivo: Realizar un análisis de las políticas existentes y con ello generar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento e institucionalización de prácticas de contratación laboral con perspectiva de género y enfoque de derechos.		
Breve descripción de la meta anual: Fortalecer los lineamientos existentes adaptándolos al contexto y necesidades de la institución y particulares de la población objetivo, así como generar políticas y procedimientos de contratación no discriminatorios, con perspectiva de género y enfoque de derechos.		
Entregables/productos principales: -Revisión de la literatura, normativa y leyes existentes en materia de políticas de contratación laboral incluyentes. -Revisión de los lineamientos y políticas existentes de la institución para la contratación de personas de los grupos de población objetivo del proyecto.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Se puso a consideración de la Gerencia de Reclutamiento y Selección la propuesta final de flujograma, a partir del cual se establecen los lineamientos, criterios y anexos necesarios para promover la no discriminación e igualdad de oportunidades. Particularmente, se está trabajando en lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Guía de entrevista por competencias. - Formato de consentimiento informado para la realización de exámenes médicos de ingreso. - Formato de perfil de puesto, con base en las descripciones de perfiles con las que cuenta Pemex. - Propuesta de mejora a los Lineamientos de Incorporación de Personal de Confianza. <p>Paralelamente, se realiza la revisión de una propuesta de Sistema de Cobertura de Vacantes que se encuentra en diseño por parte de dicha Gerencia.</p>	<p>Dentro de las propuestas, formatos y diagrama de flujo se están incorporando elementos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medidas afirmativas en la conformación de ternas de candidaturas - Ajustes razonables y accesibilidad en el proceso de selección - Lenguaje incluyente - Declaraciones explícitas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades - Procesos de selección centrados en competencias - Incorporación de temas de igualdad de género, respeto a la diversidad, no discriminación, inclusión social, acoso laboral, y acoso y hostigamiento sexual en la inducción del personal. - Prohibición explícita de la aplicación de pruebas o solicitud de certificados de embarazo y detección del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como requisitos para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo. <p>De esta manera, se busca garantizar que cualquier persona que desee ingresar a Pemex o, quien ya labora en la empresa y aspira a algún movimiento horizontal o vertical, cuente con igualdad de oportunidades y de trato; pero, sobre todo, aquellas personas que presentan mayores desventajas para acceder o progresar en el empleo.</p>	Abril de 2016

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.2 Número de recomendaciones de mejora incorporadas a los lineamientos y normativas	50% de las recomendaciones de mejora retomadas e incorporadas a los lineamientos y normativa para contratación laboral	0% (Las recomendaciones todavía no se encuentran terminadas)

incluyentes en materia de incorporación de personal con perspectiva de género y enfoque de derechos		
---	--	--

Resultado/Actividad 4: Revisión de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> , acoso y hostigamiento sexual.		
Objetivo: Analizar las políticas existentes y generar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento e institucionalización de la prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> , hostigamiento y acoso sexual.		
Breve descripción de la meta anual: Fortalecer los lineamientos institucionales existentes en materia de prevención/atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> , acoso y hostigamiento y acoso sexual.		
Entregable/producto principal 2: -Revisión de los lineamientos y políticas existentes de la institución para la atención de casos de hostigamiento laboral/acoso sexual.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Posterior a la revisión de la Dirección Jurídica de PEMEX, el 19 de febrero de 2016 se publicaron en la normateca interna de la empresa las “Políticas y Procedimientos para la Atención de casos de posibles actos de Discriminación, Acoso Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en Petróleos Mexicanos, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Filiales”, elaboradas en el marco del presente proyecto.</p> <p>En virtud de ello, se procedió a solicitar a Petróleos Mexicanos información sobre el mecanismo y la periodicidad con la cual se proveerá de información para dar cuenta del indicador “Número de casos atendidos en materia de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral atendidos a partir de la normativa modificada”, contemplado como parte del Marco de Resultados y Recursos establecido en el PRODOC.</p>	<p>A partir de la publicación de las políticas y procedimientos en la normateca interna, el documento adquiere carácter vinculante en la empresa, por lo que Petróleos Mexicanos deberá realizar los arreglos institucionales a fin de instrumentarlas en la atención de casos de esta naturaleza, no sólo a nivel central, sino en las Empresas Productivas Subsidiarias. Esto implica un beneficio potencial a los más de 150 mil trabajadores y trabajadoras a nivel nacional.</p> <p>Por la relevancia de este producto, se consideró en la revisión sustantiva realizada en 2015 la incorporación de un nuevo producto que fortalecerá las acciones de la contraparte en la materia, consistente en un programa de capacitación para el personal encargado de su instrumentación.</p> <p>A través de ello, se buscará generar capacidades en el personal de las áreas involucradas, de manera que cuenten con los conocimientos y habilidades para la correcta aplicación de las políticas y procedimientos elaborados, teniendo como referente las mejores prácticas nacionales e internacionales, a fin de facilitar su concreción e institucionalización práctica.</p>	<p>Producto entregado en diciembre de 2015</p>

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.3 Número de recomendaciones de mejora incorporadas a los lineamientos	75% de recomendaciones de mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y	En 2015 se alcanzó el 100% del indicador.

y normativas para la prevención y tratamiento de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral	tratamiento de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral de personas en situación de vulnerabilidad	
Indicador 2.4 Porcentaje de personas que conocen los lineamientos y normativas para prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral	60% del personal entrevistado afirma conocer los lineamientos y normativas para prevención/atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral	En el cuestionario que se aplicó en el CAP para el diagnóstico en materia de inclusión social y laboral se incluyeron 2 preguntas al respecto, por lo que habrá que esperar los resultados.
Indicador 2.5 Número de casos atendidos en materia de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral atendidos a partir de la normativa modificada	25% de los casos atendidos resueltos o en proceso de resolución con base en los lineamientos establecidos a partir de las recomendaciones del Proyecto	Todavía no se cuenta con información al respecto, dada la reciente publicación de las políticas y procedimientos en la normateca interna.

Resultado/Actividad 6¹: Documento compilatorio derivado del evento sobre buenas prácticas para la inclusión social en el sector energético.		
Objetivo: Identificar prácticas y avances en materia de inclusión social desarrollados a nivel internacional por empresas del sector energético, particularmente en América Latina, dirigidas a las poblaciones objetivo del proyecto.		
Breve descripción de la meta anual: Realizar un evento que permita identificar buenas prácticas/experiencias exitosas vinculadas a inclusión social, en sectores energéticos.		
Entregables/productos principales: - Encuentro regional de empresas del sector energético para la difusión de buenas prácticas en temas de inclusión social y el intercambio de esquemas de trabajo.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>El <i>Primer Encuentro Regional de Empresas Extractivas: Compromiso con la Inclusión</i> se efectuó los días 15 y 16 de octubre de 2015, promovido por Pemex y el PNUD.</p> <p>A partir de él se elaboró una memoria escrita del evento, misma que se encuentra en proceso de edición, al igual que el documento con los resultados de la evaluación aplicada a las y los asistentes. Una vez concluido este proceso, ambos serán entregados a la contraparte.</p> <p>Como producto adicional del evento, se realizó un video que documenta la experiencia, el cual</p>	<p>La memoria del evento, contiene la descripción de las experiencias presentadas, así como las principales conclusiones respecto a cada una de las temáticas abordadas, destacando los aportes hechos por las empresas extractivas presentes en el Encuentro, mediante la exposición y discusión de sus acciones y políticas, respecto la inclusión y la igualdad en el ámbito laboral.</p> <p>La memoria estará acompañada de los resultados de la evaluación del Encuentro, en donde se exploran sus efectos en las empresas en cuanto a la generación de capacidades en tres niveles: individual, organizacional y entorno favorable; ello con base en el marco conceptual de la “Nota práctica del PNUD: Desarrollo de Capacidades”.</p> <p>Mediante ambos documentos, se dejará testimonio</p>	<p>Mayo de 2016</p>

¹ El Resultado/Actividad 5 fue concluido y entregado en 2015.

ya se encuentra disponible en el canal de YouTube del PNUD en la siguiente liga https://www.youtube.com/watch?v=RuVKD3QOd5o , así como en intranet de la contraparte, a través de PEMEXTV, a la cual tiene acceso todo su personal a nivel nacional.	del <i>Primer Encuentro Regional de Empresas Extractivas: Compromiso con la Inclusión</i> , mismo que, a través de su difusión, abonará al liderazgo de PEMEX y podrá producir un efecto multiplicador y de incentivo a otras empresas del ramo y/o región para emprender acciones en la materia, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.	
Resultado/Actividad 7: Publicación sobre Buenas Prácticas Institucionales de Inclusión Social de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral.		
Objetivo: Generar un manual/publicación de buenas prácticas institucionales para la inclusión social de población tradicionalmente excluida, particularmente mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI, a partir de los resultados del Encuentro de Empresas del sector energético y de un proceso de revisión de literatura a nivel nacional e internacionales.		
Breve descripción de la meta anual: Sistematizar y elaborar una publicación enfocada a la difusión de Buenas Prácticas de Inclusión Social en sectores extractivos.		
Entregables/productos principales: - Publicación de buenas prácticas institucionales para la inclusión social de población tradicionalmente de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
El documento se encuentra en proceso de corrección por parte de la consultora externa contratada para ello, con base en la retroalimentación realizada por el PNUD, cuyo objetivo es fortalecer la aplicación de la metodología para la identificación y sistematización de buenas prácticas, desde la óptica de la inclusión social y laboral.	La solidez metodológica del documento es de suma interés, pues se trata de un ejercicio inédito que deberá convertirse en un referente en materia de buenas prácticas de inclusión social y laboral. Es por esta razón que se ha decidido realizar una revisión más detallada.	Mayo de 2016

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 1.9 Número de buenas prácticas de inclusión social institucionalizadas por Petróleos Mexicanos	2 Buenas prácticas identificadas que son incorporadas en las acciones y/o lineamientos institucionales	No se ha registrado avance del indicador en el periodo, dado que todavía no se cuenta con el documento final de buenas prácticas

Resultado/Actividad 8: Programa de capacitación del personal de la Gerencia de Inclusión de Pemex en materia de no discriminación, igualdad e inclusión.		
Objetivo: Diseñar e implementar un programa de capacitación pertinente a las características y funciones del personal de la nueva Gerencia de Inclusión.		
Breve descripción de la meta anual: Programa de capacitación sobre la normativa nacional e internacional, conceptos clave y estrategias para la adopción y coordinación de políticas y acciones en materia de igualdad, no discriminación e inclusión, para		

coadyuvar al cumplimiento de las funciones competencia de la Gerencia de Inclusión de Pemex.		
Entregables/productos principales: <ul style="list-style-type: none"> - Carta descriptiva y materiales de apoyo. - Informe de resultados del programa de capacitación. 		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Durante el periodo, se ha hecho una revisión de literatura para la definición de los contenidos del programa de capacitación. A partir de ello, se cuenta ya con un temario preliminar.</p> <p>Asimismo, se está en espera de los resultados del diagnóstico institucional sobre inclusión social y laboral en el CAP, con el objetivo de obtener información sobre las áreas de oportunidad y problemáticas reportadas por el personal en la materia, que permitan enfocar la capacitación de forma más asertiva.</p> <p>Se acordará con la contraparte la modalidad, duración y fechas del programa de capacitación, para desarrollar la carta descriptiva correspondiente.</p>	<p>La revisión de literatura se ha enfocado en los siguientes ejes prioritarios: inclusión social y laboral, igualdad entre mujeres y hombres, inclusión de personas con discapacidad y población LGBTTTI, y planeación estratégica.</p> <p>Ello en el marco de las funciones de la Gerencia de Inclusión que atañen a la Estrategia de Inclusión Social Institucional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseñar la estrategia y proponer los programas en materia de inclusión en PEMEX, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales, y supervisar su implementación; - Definir las políticas, programas y acciones en materia de igualdad entre hombres y mujeres en PEMEX, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales, y supervisar su implementación; - Proponer las estrategias y acciones en materia de prevención y no discriminación en PEMEX, sus Empresas Productivas Subsidiarias y, en su caso, Empresas Filiales, y supervisar su implementación. <p>De esta forma, se pretende que los contenidos, no sólo respondan a los estándares nacionales e internacionales en el tema, sino que atiendan a las necesidades de la Gerencia para el cumplimiento de sus atribuciones, al igual que a las características y problemáticas que presenta Petróleos Mexicanos. Esto permitirá que el programa genere y/o fortalezca las capacidades de esta área para liderar y dirigir los esfuerzos de la empresa en materia de igualdad, inclusión y no discriminación.</p>	Junio de 2016

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.6 Número de programas de capacitación del personal de la Gerencia de Inclusión de Pemex instrumentados	1 Programa de capacitación instrumentado	0 (el programa de capacitación se encuentra en fase de planeación y diseño)
Indicador 2.7 Porcentaje de personas de la Gerencia de Inclusión que incrementaron sus conocimientos a partir del programa	80% del personal de la Gerencia de Inclusión incrementó sus conocimientos a partir del programa	0% (el programa de capacitación se encuentra en fase de planeación y diseño)
Indicador 2.8 Número de planes de acción de la	1 Plan de acción de la Gerencia de Inclusión elaborado	0 (el programa de capacitación se encuentra en fase de planeación

Gerencia de Inclusión elaborados en el marco del programa de capacitación		y diseño)
---	--	-----------

Resultado/Actividad 9: Programa de capacitación de áreas estratégicas de Pemex para la instrumentación del mecanismo de prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> y acoso y hostigamiento sexual.		
Objetivo: Diseñar e implementar un programa de capacitación pertinente a las áreas estratégicas y al nuevo protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> y acoso y hostigamiento sexual para contribuir al fortalecimiento en la práctica de las políticas en la materia.		
Breve descripción de la meta anual: Programa de capacitación para la aplicación práctica de del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> , acoso y hostigamiento sexual para el personal de áreas estratégicas de Pemex, encargado de instrumentar los diversos procesos y normativa asociados a esa temática.		
Entregables/productos principales: <ul style="list-style-type: none"> - Carta descriptiva y materiales de apoyo. - Informe de resultados del programa de capacitación. 		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Durante el periodo, se ha hecho una revisión de literatura para la definición de los contenidos del programa de capacitación. A partir de ello, se cuenta ya con un temario preliminar.</p> <p>Asimismo, se está en espera de los resultados del diagnóstico institucional sobre inclusión social y laboral en el CAP, con el objetivo de obtener información sobre las áreas de oportunidad y problemáticas reportadas por el personal en la materia, que permitan enfocar la capacitación de forma más asertiva.</p> <p>Se acordará con la contraparte la modalidad, duración y fechas del programa de capacitación, para desarrollar la carta descriptiva correspondiente.</p>	<p>La revisión de literatura se ha enfocado de manera prioritaria en los modelos y buenas prácticas para la atención de estos casos a nivel internacional, tomando como referencia las políticas y procedimientos elaborados para Petróleos Mexicanos.</p> <p>También se ha hecho una identificación de las áreas que sería preciso involucrar en la capacitación, conforme a la políticas y procedimientos, siendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerencia de Inclusión - Unidad de Responsabilidades - Unidad de Control Interno Institucional - Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal - Servicios de Salud <p>Con dichas áreas ya se han sostenido reuniones para la elaboración de las políticas y procedimientos, por lo que se conocen sus funciones y necesidades, mismas que se observarán en el diseño del programa.</p> <p>Asimismo, los resultados del diagnóstico de inclusión social y laboral permitirán identificar algunas de las problemáticas que se enfrentan en este tema dentro del CAP. Por lo que es relevante incorporar estos datos como insumos para el diseño del programa.</p>	Junio de 2016

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.9 Número de programas instrumentados de capacitación	1 Programa de capacitación instrumentado	0 (el programa de capacitación se encuentra en fase de planeación y diseño)

de áreas estratégicas de Pemex para la aplicación del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> y acoso y hostigamiento sexual		
Indicador 2.10 Porcentaje de personal de las áreas estratégicas que concluyen el programa de capacitación	70% del personal de áreas estratégicas concluye el programa	0% (el programa de capacitación se encuentra en fase de planeación y diseño)
Indicador 2.11 Porcentaje de personal de las áreas estratégicas que concluyó el programa y mejoró sus conocimientos a partir de él	80% del personal de áreas estratégicas que concluyó el programa, mejoró sus conocimientos	0% (el programa de capacitación se encuentra en fase de planeación y diseño)
Indicador 2.12 Porcentaje de procedimientos para cada etapa del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> , acoso y hostigamiento sexual elaborados	Al menos 80% de procedimientos elaborados	0% (el programa de capacitación se encuentra en fase de planeación y diseño)

Nota Aclaratoria: Respecto al producto 10, en diciembre de 2015 entró en vigor la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que sustituyó a la NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Derivado de ello, se decidió continuar con este producto, dado que la nueva norma es completamente afín a los objetivos del Proyecto, por lo que, para propósitos del presente informe, se modificó el nombre de la norma y otros aspectos pertinentes.

Resultado/Actividad 10: Informe de resultados del acompañamiento y asistencia técnica en el proceso de evaluación de la conformidad respecto de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.		
Objetivo: Mejorar las oportunidades de Petróleos Mexicanos para obtener la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como fortalecer las políticas existentes en la empresa en materia de igualdad laboral, inclusión y no discriminación, con base en los estándares establecidos por la NMX-R-025-SCFI-2015.		
Breve descripción de la meta anual: Acompañamiento y asistencia técnica del proceso de evaluación de la conformidad de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación que contribuya a la adopción de medidas en Petróleos Mexicanos para el fortalecimiento de sus políticas y acciones en la materia.		
Entregables/productos principales: <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico sobre el cumplimiento de los requisitos y puntos críticos. - Ruta crítica para la toma de medidas que permitan subsanar las evidencias faltantes y el cumplimiento de reactivos para los cuales no se cuente con políticas o acciones. - Informe de resultados del programa de capacitación. 		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
En diciembre de 2015 la NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres fue sustituida por la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No	El cambio de la NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, por la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, significó una oportunidad para el Proyecto, ya que la norma vigente no sólo aborda	Junio 2016

<p>Discriminación.</p> <p>Ante este cambio, se inició con la revisión de los requisitos, puntos críticos y etapas para la certificación en la nueva NMX 025. De igual forma, se gestionó una cita con el área competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la resolución de dudas. Con base en ello, se elaboraron los siguientes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Resumen Ejecutivo- Presentación de power point- Síntesis de la Norma <p>Los documentos fueron remitidos a Pemex y se sostuvo una reunión con la Gerencia de Inclusión para exponer las implicaciones de la certificación, así como para solicitar una definición sobre su alcance, ya que es preciso establecer si se realizará sólo en el CAP, o bien, será multisitio a nivel nacional.</p> <p>Para tomar la decisión, PEMEX solicitó la gestión de cotizaciones por parte de Organismos de Certificación (OC), tanto en el supuesto de una auditoría multisitio, como para el CAP. Se realizó la investigación correspondiente y se solicitó a Pemex los datos requeridos por los OC para las cotizaciones, recibiendo una respuesta hasta el momento.</p> <p>De igual manera, se comenzó con la elaboración de los Términos de Referencia para la consultoría que habrá de realiza la asistencia técnica a Petróleos Mexicanos en su participación por la certificación, los cuales se encuentran en revisión.</p>	<p>aspectos de género, sino que contiene una visión más general y amplia de la igualdad y la no discriminación, misma que es congruente con la Estrategia de Inclusión Social Institucional en temas como:</p> <ul style="list-style-type: none">- Política de igualdad laboral y no discriminación- Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades- Realización de diagnósticos y mediciones sobre el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo- Igualdad salarial y otorgamiento de prestaciones y compensaciones al personal- Procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades- Plan de capacitación y sensibilización en igualdad laboral y no discriminación para el personal del centro de trabajo- Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades- Accesibilidad en los centros de trabajo- Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en el centro de trabajo <p>Sin embargo, en virtud de su reciente publicación y entrada en vigor, todavía existen dudas respecto al procedimiento de certificación, pues hasta la fecha no se ha realizado alguna y, de acuerdo con información de la STPS, sólo existen 5 OC acreditados y uno más en proceso.</p> <p>Ello ha significado retos para la obtención de las cotizaciones por parte de los OC, sobre todo al tener que considerar dos escenarios: CAP y multisitio.</p> <p>A pesar de ello, se ha avanzado en la identificación de evidencia para el cumplimiento de los requisitos, a partir de la información obtenida en los procesos de participación del CAP por los Distintivos Empresa Incluyente y Empresa Familiarmente Responsable. Así, el proceso de identificación y sistematización de acciones realizado en 2015, ha resultado un insumo fundamental para este nuevo producto que permitirá identificar claramente las áreas de oportunidad en las que es preciso actuar para potenciar los resultados de la certificación.</p>	
---	--	--

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.13 Número de rutas críticas establecidas para la aplicación de	1 Ruta crítica adoptada por Pemex con las medidas para el cumplimiento de los reactivos	0 (está en marcha la revisión de los reactivos y puntos críticos para la certificación en la NMX-R-

las recomendaciones de medidas que contribuyan al cumplimiento de reactivos de la NMX-R-025-SCFI-2015, para los cuales Pemex no cuente con políticas o acciones	reactivos de la NMX-R-025-SCFI-2015, para los cuales no cuente con políticas o acciones	025-SCFI-2015, al igual que la recopilación de las evidencias sobre acciones y políticas de Pemex para el cumplimiento de los reactivos y puntos críticos).
Indicador 2.14 Porcentaje de recomendaciones adoptadas por Pemex para la instrumentación de medidas que contribuyan al cumplimiento de reactivos de la NMX-R-025-SCFI-2015, para los cuales no cuente con políticas o acciones	75% de las recomendaciones para la adopción de medidas son instrumentadas por Pemex	0% (está en marcha la revisión de los reactivos y puntos críticos para la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, al igual que la recopilación de las evidencias sobre acciones y políticas de Pemex para el cumplimiento de los reactivos y puntos críticos).
Indicador 2.15 Número de puntaje calculado en función de los reactivos de la NMX-R-025-SCFI-2015 que cuentan con evidencias de cumplimiento, incluyendo los puntos críticos, una vez adopta NOTA ACLARATORIA: EN LA REVISIÓN SUSTANTIVA das las recomendaciones	Puntaje de al menos 213 en el cumplimiento de los reactivos de la NMX-R-025-SCFI-2012, incluyendo los puntos críticos, debidamente fundamentado con evidencias NOTA ACLARATORIA: Esta meta corresponde a la NMX-R-025-SCFI-2012, pero la nueva NMX-R-025-SCFI-2015 tiene otros criterios de evaluación, por lo que es preciso cambiar la meta para hacerla congruente. Quedaría de la siguiente forma: Puntaje de al menos 70 en el cumplimiento de los requisitos de la NMX-R-025-SCFI-2015, incluyendo los puntos críticos, debidamente fundamentado con evidencias	0 (está en marcha la revisión de los reactivos y puntos críticos para la certificación en la NMX-R-025-SCFI-2015, al igual que la recopilación de las evidencias sobre acciones y políticas de Pemex para el cumplimiento de los reactivos y puntos críticos).

Actividades adicionales del Componente 2:

Resultado/Actividad: Evaluación general de las condiciones de accesibilidad física en las instalaciones del Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.		
Objetivo: Realizar una evaluación general de las condiciones de accesibilidad física en las instalaciones del Centro Administrativo Petróleos Mexicanos para la emisión de recomendaciones concretas y viables de mejora, que contribuyan a la generación de espacios laborales incluyentes y universales.		
Breve descripción de la meta anual: Emitir recomendaciones puntuales en materia de accesibilidad física para la adecuación de los espacios o elementos arquitectónicos necesarios en el Centro Administrativo PEMEX, que contribuyan a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.		
Entregables/productos principales: <ul style="list-style-type: none">- Evaluación de las principales instalaciones del Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.- Definición de prioridades, con base en la normatividad aplicable y el análisis técnico correspondiente.- Documento de recomendaciones para la mejora de la accesibilidad del Centro Administrativo.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
Se hizo entrega a la Gerencia de Inclusión de los documentos	El artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establece el	Entregado en enero de

<p> finales de la evaluación de accesibilidad y las recomendaciones correspondientes.</p> <p>Para el cierre de la consultoría, se decidió hacer una presentación de los principales resultados con las áreas involucradas en el tema. La reunión se celebró el 5 de febrero de 2016, con la convocatoria de:</p> <ul style="list-style-type: none">- Gerencia de Desarrollo Inmobiliario- Gerencia de Inclusión- Subgerencia de Desarrollo Sustentable y Seguridad, Salud y Protección Ambiental- Coordinación de Recursos Materiales de la Dirección General- Gerencia de Obras y Mantenimiento (Conservación de Espacios)- Subgerencia de Sistemas Primarios y Seguridad <p>Como resultado de ello, se acordó el establecimiento de prioridades y la elaboración de un plan de acción para su atención, de acuerdo con los recursos disponibles.</p>	<p>imperativo de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Para ello, deberán identificarse y eliminarse obstáculos y barreras de acceso, entre otras cosas, a los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, instalaciones médicas y lugares de trabajo.</p> <p>Por su parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible contemplan entre sus metas:</p> <p>8.5 Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p> <p>Los indicadores de los ODS consideran como uno de los estándares internacionales en la materia la ISO 21542:2011 <i>Building construction –Accessibility and usability of the built environment</i>, misma que se utilizó como uno de los referentes normativos para la evaluación del CAP.</p> <p>Atendiendo a estos mandatos y estándares, la consultoría para la evaluación de la accesibilidad física en las instalaciones del Centro Administrativo PEMEX es un aporte relevante que puede contribuir a la creación de las condiciones que permitan incluir laboralmente a las personas con discapacidad en la empresa, en un entorno seguro, confortable y accesible.</p> <p>A esto se suma la incorporación de la perspectiva de la población beneficiaria, a través de algunas entrevistas con personas con discapacidad que laboran en el CAP, lo cual permitió identificar sus necesidades en la materia.</p> <p>La elaboración e instrumentación del plan de acción dependen ahora de las áreas competentes, el liderazgo de la Gerencia de Inclusión y los recursos disponibles.</p>	2016
---	---	------

<p>Resultado/Actividad: Repertorio de recomendaciones sobre accesibilidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.</p>
<p>Objetivo: Elaborar un repertorio de recomendaciones sobre accesibilidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el Centro Administrativo Petróleos Mexicanos, que contribuyan, principalmente, a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, con base en los estándares nacionales e internacionales en la materia y las tecnologías disponibles en el mercado.</p>
<p>Breve descripción de la meta anual: Emitir recomendaciones concretas en materia de a accesibilidad de</p>

<p>las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el Centro Administrativo Petróleos Mexicanos, para la generación de condiciones que permitan la igualdad de condiciones en el desempeño laboral de personas con discapacidad y el acceso a la información del público interno y externo.</p>		
<p>Entregables/productos principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión y análisis técnico sobre las tecnologías –hardware y software–, plataformas y procedimientos con los que actualmente cuenta Petróleos Mexicanos para la accesibilidad de sus TICs. - Repertorio de recomendaciones - Sesiones informativas y de sensibilización con las áreas competentes del Centro Administrativo 		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Se concluyó el análisis de la página de internet de Petróleos Mexicanos (www.pemex.com), así como de su intranet y algunas de las aplicaciones del negocio que se utilizan por su personal. De igual forma, se realizaron entrevistas con personas con discapacidad que laboran en el CAP para conocer sus necesidades en materia de TIC.</p> <p>Se sostuvieron reuniones con las áreas de Comunicación Corporativa y Tecnologías de la Información, a fin de exponer los alcances y objetivos de la consultoría; así como con personal encargado del diseño y programación de la página web de Pemex, a quien se mostró la accesibilidad Web desde la perspectiva de una persona con discapacidad visual, usuaria de lector de pantalla.</p> <p>Como parte del análisis, se revisó la información sobre las características del software y el hardware con el que cuenta la empresa.</p> <p>A partir de todo lo anterior, se inició la redacción del documento de recomendaciones, el cual incluye un marco conceptual y técnico que sirve de soporte para la exposición de la evaluación realizada, así como de las recomendaciones para la mejora de la accesibilidad.</p>	<p>Como ya fue reportado, esta consultoría no se encontraba en el documento del PRODOC, el PNUD decidió instrumentarla para fortalecer las acciones orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p> <p>Esta iniciativa adquiere mayor relevancia y pertinencia, debido a la publicación del “ACUERDO por el que se establecen las Disposiciones generales de accesibilidad Web que deben observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las empresas productivas del Estado” el pasado 3 de diciembre de 2015 en el Diario Oficial de la Federación. En él se establecen los principios y criterios técnicos que “deben atender en el diseño de sus aplicativos Web, sitios Web y contenido digital que se publiquen en éstos, con la intención de facilitar el acceso a las personas con discapacidad a la información pública con que cuenta el Gobierno Federal”.</p> <p>Por tanto, existe gran interés de Petróleos Mexicanos por atender esta disposición, sobre todo considerando que la empresa se encuentra en un proceso de transformación en materia de TI, por lo que se están explorando soluciones de tecnología para la Intranet que ya consideran como uno de sus componentes la accesibilidad.</p> <p>En este sentido, el documento servirá como una guía práctica para transversalizar la accesibilidad en la información y las comunicaciones de Petróleos Mexicanos que se manejan a través de TIC.</p>	<p>Abril de 2016</p>

3. RIESGOS

Descripción	Resultados/ actividades afectadas	Descripción breve de las medidas tomadas	Fecha	Grado del riesgo
Transformaciones institucionales que afectan los alcances, avances y/o instrumentación de los productos	Producto 1: Diagnóstico sobre inclusión social. Producto 3: Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.	Se han propuesto y consensuado con la contraparte alternativas en la instrumentación de las acciones para atender a las coyunturas institucionales y alcanzar los resultados, sin que ello implique un detrimento en la calidad de los productos.	Marzo de 2016	Medio
Retrasos en la concreción de los productos	Producto 1: Diagnóstico sobre inclusión social. Producto 2: Programa de sensibilización. Producto 3: Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.	Se ha solicitado a la Gerencia de Inclusión el fortalecimiento de la coordinación con áreas estratégicas de la empresa, a fin de agilizar los tiempos de entrega de información e insumos, así como de revisión de avances. De igual forma, la Coordinación de Proyecto hace un seguimiento puntual con las y los consultores para adelantar en las actividades independientes de la contraparte.	Marzo de 2016	Medio.

4. PROBLEMAS/ASPECTOS RELEVANTES

Descripción	Descripción breve de las medidas tomadas	Fecha inicio-fin	Crítico (Sí o No)
En el periodo de referencia no se presentaron problemas o aspectos relevantes.			Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
NA			Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

5. LECCIONES APRENDIDAS

¿Hay lecciones que pueden beneficiar el diseño o implementación de otros proyectos?
<p>A pesar de la existencia de diversos modelos de gestión que promueven la igualdad de género, la inclusión y la no discriminación, todavía no existen planteamientos comprehensivos al respecto.</p> <p>La institucionalización de la inclusión social y laboral es un tema muy novedoso, no sólo a nivel instrumental, sino también a nivel de la literatura, sobre todo considerando un enfoque integral y una cobertura amplia de población en situación de vulnerabilidad o discriminación. En ese sentido, ha sido preciso construir los contenidos de los diferentes productos y forjar una visión del tema que responda al mandato del PNUD y recoja las buenas prácticas y el marco teórico que ha ido recuperándose en el desarrollo del Proyecto. Todo ello, sobre la base de la Agenda Mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p>

6. DESEMPEÑO FINANCIERO TRIMESTRAL

Gasto del trimestre			
Aprobado	USD \$131,382		35.52 % del presupuesto total del proyecto
Ejercido	USD \$36,420.80		28 % del presupuesto del año
Comprometido a gastar en el trimestre subsiguiente	USD \$27,000		20.55 % del presupuesto del año
Total del Gasto (enero - marzo 2016)	USD \$36,420.80		28 % del presupuesto del año
Motivo de la variación en el gasto			
Retraso en pagos programados para el primer trimestre			
Planeación			
Revisión presupuestal en proceso	Sí	No	Objetivo de la revisión (descripción breve)

Elaborado por: Celia Alejandra Barreto Estrada, Coordinadora de Proyecto

Fecha:11/04/2016



