



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.
<p>Breve descripción del proyecto:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

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>El 30 de marzo se concluyó con el levantamiento de campo del instrumento diseñado para el diagnóstico, con lo cual se procedió a la captura e integración de las bases de datos, así como de la bitácora de levantamiento.</p> <p>Se revisó la calidad y correcta integración de las bases datos, previo al inicio de la redacción del informe.</p> <p>El documento final se denominó "Informe del diagnóstico sobre inclusión social y laboral en el Centro Administrativo PEMEX" e incluyó las siguientes secciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Marco de referencia: revisión de literatura y la discusión teórico-metodológica respecto a los conceptos de inclusión social y desarrollo humano, la medición de la inclusión y los indicadores para la inclusión social institucional. 2. Metodología de la encuesta: diseño de la muestra y levantamiento de campo. 3. Principales resultados: presentación de los datos más relevantes de la encuesta, de acuerdo con las esferas para la medición de la inclusión social institucional identificadas y la valoración de las acciones 	<p>El diagnóstico consiguió un planteamiento teórico y metodológico robusto, a pesar de que, de acuerdo con la revisión de la literatura, no existen referencias específicas sobre la medición de la inclusión social y laboral en un contexto institucional. En ese sentido, se construyó un marco <i>ad hoc</i> que examinó tres esferas de indicadores: servicios, mercado y normativa.</p> <p>A partir de ellas, se identificó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Esfera de servicios:</i> existe un consenso respecto a la provisión de servicios y prestaciones en materia de conciliación entre trabajo y vida familiar (lactarios, CENDI'S, licencia de maternidad), pero todavía existen retos en materia de accesibilidad de las instalaciones del CAP. Poco más de la tercera parte de las personas encuestadas señaló que las parejas del mismo sexo siempre han disfrutado de las mismas prestaciones (seguridad social, servicios médicos, etc.). En cuanto al ambiente laboral, menos de la mitad de las personas con discapacidad¹ asegura que siempre o a veces es tratado con respeto y, en un porcentaje similar, indicó que sólo a veces no se les hacen bromas ni se les ponen apodos. Mientras los hombres aseguran que no siempre se realizan comentarios (38.2%) ni propuestas (39.2%) de carácter sexual a las mujeres, ellas perciben que esto es así en un 25.3% para comentarios y 26.4% para propuestas. Las bromas y apodos dirigidos a la población LGBTTTI, si bien no son una práctica constante, en algunas ocasiones llegan a suceder y son mayormente percibidas por la población femenina que por la masculina. • <i>Esfera de mercado:</i> los hombres que laboran en 	<p>Entregado en junio de 2016</p>

¹ Se consideró como personas con discapacidad a quienes reportaron presentar mucha dificultad o no poder realizar las siguientes actividades: a) Caminar, subir o bajar usando sus piernas; b) Ver (aunque use lentes); c) Mover o usar sus brazos o manos; d) Aprender, recordar o concentrarse; e) Escuchar (aunque use aparato auditivo); f) Bañarse, vestirse o comer; g) Hablar o comunicarse (por ejemplo, ser entendido por otros; y h) Por problemas emocionales o psicológicos que le dificultan realizar actividades diarias con autonomía e independencia (tales como diagnósticos de: autismo, depresión, esquizofrenia, bipolaridad, etc.).

<p>conjuntas PEMEX-PNUD.</p> <p>4. Conclusiones.</p> <p>5. Recomendaciones.</p> <p>El diagnóstico fue entregado a la Gerencia de Inclusión de manera formal en la primera semana de junio.</p>	<p>el CAP afirman que existe igualdad de género al acceder a las oportunidades, pero las mujeres opinan que, si bien las oportunidades existen, éstas no siempre les favorecen; en este rubro, la percepción de hombres y mujeres difiere en algunos casos hasta por 35 puntos porcentuales. Igual brecha de percepción existe respecto del reconocimiento al desempeño laboral de las mujeres. Por su parte, las oportunidades laborales de las personas con discapacidad para ascender son muy escasas, dicho por 78.6% de esta población. En cuanto a la población LGBTTTI, la opinión dada mayoritariamente por las y los entrevistados es que no se les niegan las oportunidades ni tampoco hay diferencias en el ingreso que reciben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Esfera normativa:</i> la mayoría del personal (97.0%) conoce tanto los Códigos de Ética y de Conducta, como el Sistema Intrainstitucional de Administración del Desempeño Individual (SIADI), siendo este último percibido como beneficioso para la igualdad de promoción y desarrollo, como para los resultados institucionales. Sin embargo, poco más del 50% no tiene conocimiento de que existe una Gerencia de Inclusión y una Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación. De igual forma, se identificó al Órgano Interno de Control (OIC) (ahora Unidad de Responsabilidades) como la ventanilla para tratar asuntos relacionados con la discriminación, al cual las mujeres agregaron la delegación sindical y el Comité de Ética. • 57.1% del personal directivo, 28.3% de los mandos medios y 21.2% del personal operativo y administrativo está enterado de la alianza de cooperación entre PEMEX y el PNUD en materia de inclusión social. En promedio, 76.0% estuvo al tanto de las acciones que se realizaron en el CAP para conmemorar el Día Nacional Contra la Discriminación, el Día Mundial de la Lucha contra el SIDA, el Día Internacional de las Personas con Discapacidad y el Día Internacional de las Personas de Edad; incluso 23.3% participó en ellas; mientras que 10.4% del total de las y los trabajadores encuestados acudió a la Feria por la Inclusión. 75.9% opinó que dichas actividades han permitido tomar conciencia sobre la importancia de la igualdad y la inclusión en PEMEX, además de que han mejorado las condiciones de trabajo del personal (73.4%). <p>Como resulta notorio, todavía existen temas que es preciso fortalecer en Petróleos Mexicanos respecto a</p>	
--	--	--

	la igualdad de oportunidades, la inclusión y el conocimiento de los mecanismos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, los cuales fueron desarrollados en las recomendaciones del documento. Es claro también que la Estrategia de Inclusión Social Institucional ha hecho eco entre el personal del CAP y se percibe incluso como benéfica, tanto a nivel de sensibilización, como de cambios en las condiciones laborales.	
--	---	--

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	1 diagnóstico sobre inclusión social elaborado con base en las características y necesidades de la institución entregado a la contraparte
Indicador 1.2 Número de recomendaciones derivadas del diagnóstico institucionalizadas	50% de las recomendaciones emitidas puestas en práctica e institucionalizadas	0% (el diagnóstico fue entregado recientemente)

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
Los avances en las estrategias para la sensibilización durante el periodo son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Dos Cursos e-learning - Se cuenta ya con la producción completa en SCORM de 3 de los 4 módulos de ambos cursos e-learning, con base en los contenidos finales. Los módulos 4 se encuentran en proceso de revisión y ajustes, 	Hasta el momento, lo alcanzado a través de las actividades previstas para el Programa de Sensibilización es lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • Dos Cursos e-learning Con el objetivo de posicionar los cursos e-learning, la Gerencia de Inclusión gestionó su incorporación al Sistema de Administración del Desempeño Individual (SIADI). Las gestiones rindieron frutos y ambos cursos serán considerados con un valor de 5% en la evaluación anual de desempeño para el personal de confianza sujeto al SIADI a nivel nacional, quien se 	Junio de 2016

<p>mismos que se verifican en la liga de pruebas que la empresa consultora proporcionó para este propósito.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se encuentran en proceso de revisión los dos videos que se incluirán como parte del reforzamiento de los conocimientos, cuya versión final está próxima a generarse. - Se han recibido comentarios por la contraparte respecto a los SCORM de las presentaciones, módulos 1 y módulos 2 de ambos cursos, mismos que se probaron en el portal de Petróleos Mexicanos. Las observaciones fueron atendidas y los SCORM están en proceso de incorporación a la plataforma de PEMEX para que se comience con el registro de participantes. <p>• Días conmemorativos: Se realizaron actividades en fechas conmemorativas relevantes en el marco del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conmemoración de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad Día Internacional de la Cero Discriminación (3 de mayo). Se distribuyeron en el CAP 800 ejemplares de la "Guía de bolsillo para una mejor interacción con personas con discapacidad", elaborada como parte de los materiales didácticos del programa de sensibilización, la cual fue acompañada por una breve nota explicativa de la fecha y la Convención. Este mismo material fue puesto a disposición del personal a nivel nacional, mediante la Intranet. - Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia y la Transfobia (17 de mayo). Se entregó el cuento "Un PEMEX para todas y todos", donde se narra la historia de una persona de la diversidad sexual 	<p>estima en alrededor de 30,000 trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Este acuerdo fue formalizado mediante oficio de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios, dirigido las personas titulares del resto de las Direcciones Corporativas, la Dirección Jurídica, la Unidad de Control Interno Institucional, la Auditoría Interna, la Unidad de Responsabilidades y las 7 Empresas Productivas Subsidiarias, con la solicitud de incentivar al personal a su cargo para tomarlos.</p> <p>Este hecho, potenciará la cobertura de los cursos en el corto plazo, lo cual, aunado a su calidad, abonará de manera decisiva al componente uno del proyecto en materia de sensibilización y contribuirán a la transformación de la cultura institucional, a favor de la igualdad de género y la inclusión social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad o discriminación.</p> <p>• Días conmemorativos Respecto a las actividades realizadas el 3 de mayo, la Gerencia de Inclusión recibió la felicitación espontánea de un trabajador con discapacidad de Pemex, en la cual indicó sentirse orgulloso de que la empresa fomenta su inclusión y afirmó sentirse querido, apreciado y aceptado en su entorno laboral. Dicha comunicación, pone de manifiesto el impacto de las acciones instrumentadas para la sensibilización del personal, y, particularmente, en la población objetivo de la EISI, quien reconoce el posicionamiento de la empresa en el tema.</p> <p>En el caso de las actividades sobre diversidad sexual, se tiene conocimiento de que se recibieron algunas comunicaciones desfavorables, mismas que argumentaron desde cuestiones morales y religiosas, hasta la existencia de otros temas con mayor prioridad y relevancia para la empresa. Estos correos fueron remitidos a la Gerencia de Inclusión por parte de integrantes de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación, por lo que el área consultó al PNUD sobre la respuesta que debía darse. Como resultado, se acordó no responder individualmente, sino establecer una postura institucional mediante la cual se manifestara el respeto a las opiniones personales de las y los trabajadores, pero se dejara claro que, de acuerdo con los Códigos de Ética y Conducta de la empresa, así como con la posición de la Presidencia de la República manifestada con motivo del 17 de mayo, Petróleos Mexicanos promueve la igualdad de derechos y la no discriminación por identidad de género y orientación sexual.</p>	
--	--	--

<p>que enfrenta discriminación, la atención institucional de este hecho y el cambio que se propicia, a partir de ello, en su entorno laboral; el cuento fue puesto a disposición en Intranet, junto con otros materiales elaborados por la Gerencia de Inclusión, los cuales fueron acompañados de un breve comunicado alusivo a la fecha.</p> <p>- Día del Orgullo LGBTTTI (25 de junio). Se repartieron en el CAP 1,500 botones con la leyenda "En PEMEX la diversidad sexual es parte de nuestra pluralidad. Bienvenidas las diferencias". El diseño de los botones fue proporcionado a la Gerencia de Inclusión para la elaboración de mantas que se colocaron en las principales entradas del CAP, como muestra de solidaridad con la Marcha del Orgullo LGBTTTI que se realiza en la Ciudad de México.</p> <p>• Campaña permanente de difusión y sensibilización</p> <p>Se utilizó el video de la Estrategia de Inclusión Social Institucional, como carta de presentación en dos reuniones a las que fue convocada la Gerencia de Inclusión para hablar de la EISI como buena práctica.</p>	<p>• Campaña permanente de difusión y sensibilización</p> <p>La Gerencia de Inclusión fue convocada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONADPRED) y por la Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos para presentar la Estrategia de Inclusión Social Institucional, para lo cual se apoyó en el video desarrollado en el marco del proyecto. De acuerdo con la contraparte, este material recibió muy buenos comentarios por parte de las personas asistentes a ambas reuniones, quienes representaban a diferentes entidades y dependencias de la Administración Pública Federal (APF). De esta forma, el material no sólo está contribuyendo a la difusión de la EISI como una buena práctica, sino que puede generar un efector multiplicador, en la medida en que inspire a otras áreas de la APF a iniciar políticas en la materia o a reforzar las ya existentes.</p>	
---	---	--

Indicadores	Target 2015	Resultado 2016
Indicador 1.3 Número de programas de sensibilización diseñados	1 programa de sensibilización	Programa 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 segundo trimestre de 2016, 2,300 personas fueron partícipes de las actividades realizadas con motivo de la Conmemoración de la entrada en vigor de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Día del Orgullo LGBTTTI. De igual manera, los

		materiales y los comunicados de ambos días, así como los correspondientes al Día Internacional de la Lucha contra la Homofobia y la Transfobia se difundieron vía Intranet a nivel nacional. 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.
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.	De acuerdo con el “Informe del diagnóstico sobre inclusión social y laboral en el Centro Administrativo PEMEX”, al levantamiento de la encuesta (febrero-marzo 2016), en promedio, 76.0% de la muestra estuvo al tanto de las acciones que se realizaron para cuatro fechas conmemorativas y 23.3% declaró haber participado en ellas. 10.4% del total de las y los trabajadores encuestados acudió a la Feria por la Inclusión. Respecto a esta actividad, 55.7% del personal consideró que su mayor aportación fue sensibilidad sobre la importancia de la igualdad y la inclusión. 58.2% afirmó que le permitió modificar su comportamiento,

		<p>sobre todo en temas que tienen que ver con la igualdad entre hombres y mujeres (60.9%), el respeto hacia las personas con discapacidad (52.2%) y el respeto hacia las personas de la diversidad sexual (50%).</p> <p>En general, de las personas que indicaron haber participado de las actividades del Programa de Sensibilización: 75.9% opinó que dichas actividades le han permitido tomar conciencia sobre la importancia de la igualdad y la inclusión en PEMEX, además de que han mejorado las condiciones de trabajo del personal (73.4%).</p>
--	--	---

COMPONENTE DOS: GENERACIÓN/FORTALECIMIENTO 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
Se gestionó una reunión con la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, quien es el área encargada de la contratación del personal, una vez concluidas las etapas de reclutamiento y selección. A partir de ella, se tuvo conocimiento de que habría una nueva reestructuración del área de recursos humanos, por la que desaparecería la Dirección	A partir de la experiencia obtenida con la elaboración de 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", se estimó pertinente la elaboración de un documento similar para el proceso de contratación de personal. Esto en virtud de la creación de una Dirección Corporativa de Recursos Humanos, misma que implicaba dar a esta materia un nivel prioritario en la administración de la empresa.	Julio de 2016

<p>Corporativa que recientemente se había creado, de manera que sólo se dejará una Subdirección que pasará a formar parte de la Dirección Corporativa de Administración.</p> <p>Esto no sólo implica un cambio en la estructura orgánica, sino también una redefinición de las prioridades del proceso de Recursos Humanos y de las tareas que han de emprenderse en adelante.</p> <p>En ese sentido y, con base en el proceso de certificación de la NMX 025, la Gerencia de Inclusión consultó a la Subgerencia de Normatividad Laboral de PEMEX acerca de las alternativas para dar cumplimiento con el requisito crítico 5.3.3.2.2 “Contar con un proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación y con igualdad de oportunidades”. Al respecto, se vislumbraron dos alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Que la Gerencia de Inclusión elabore un oficio a la Subdirección de Relaciones Laborales y Servicios al Personal, donde se solicite acordar con el Sindicato que, a través de la Comisión respectiva, se asiente la obligación de incluir de manera equitativa a mujeres y hombres, así como a las personas con discapacidad que cubran los requisitos del puesto. 2. Para personal de confianza, se podría generar un Acuerdo relacionado con la Comisión Nacional Mixta de Cláusula 3 del Contrato Colectivo de Trabajo, mientras que para el sindicalizado, un Oficio Circular a todas las jefaturas de personal. <p>Sin embargo, ello implica que lo avanzado quedaría prácticamente sin efecto.</p>	<p>Sin embargo, las dificultades financieras y presupuestarias que ha enfrentado PEMEX durante 2016, dieron origen a una nueva reestructuración, la cual ha afectado área de Recursos Humanos en Petróleos Mexicanos, por lo cual la construcción de unas políticas y procedimientos de contratación es poco viable en el corto plazo.</p> <p>Las alternativas planteadas por la Subgerencia de Normatividad Laboral implican la elaboración de nuevos documentos, sobre los cuales no se tiene la certeza de que prosperarán, debido a los cambios recientes.</p> <p>Muestra de ello, es el hecho de que la Gerencia de Reclutamiento y Selección reactivó las reformas a los Lineamientos de Incorporación de Personal de Confianza, sobre los cuales en otro momento se había indicado que no constituían una prioridad. A pesar de ello, se enviaron las propuestas elaboradas por el PNUD, con la solicitud de que existiera una retroalimentación al respecto, sin que al momento se haya abierto el espacio para ello.</p> <p>Dado este escenario, el PNUD analizó las opciones para concluir este producto y cumplir con los objetivos establecidos en el PRODOC, llegando a la conclusión de que se entregará formalmente a PEMEX lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Recomendaciones de modificaciones a los Lineamientos de Incorporación de Personal de Confianza, que además incluirá: <ul style="list-style-type: none"> • Una propuesta de guía de entrevista por competencias. • Una propuesta de Formato de consentimiento informado para la realización de exámenes médicos de ingreso (con prohibición explícita de realización de exámenes de gravidez o detección de VIH como requisito para la contratación). • Recomendaciones de mejora para las descripciones de perfiles de puesto. 2) Documento de la “Política para la inclusión, la igualdad y la no discriminación en los procesos de contratación de personal en Petróleos Mexicanos”, con base en los más altos estándares nacionales e internacionales en la materia. Se tratará de un documento de carácter general que establezca las directrices y estrategias que regirán a la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso al empleo, así como algunas medidas afirmativas para reducir las desventajas 	
---	---	--

	<p>de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.</p> <p>Mediante estos documentos, se dotará a la Gerencia de Inclusión de elementos sólidos para continuar las gestiones con las áreas competentes, fin de concretar las reformas normativas y procedimentales precisas para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.</p>	
--	--	--

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.2 Número de recomendaciones de mejora incorporadas a los lineamientos y normativas incluyentes en materia de incorporación de personal con perspectiva de género y enfoque de derechos	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)

Resultado/Actividad 4:

Revisión de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de discriminación, *mobbing*, 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, *mobbing*, hostigamiento y acoso sexual.

Breve descripción de la meta anual:

Fortalecer los lineamientos institucionales existentes en materia de prevención/atención de casos de discriminación, *mobbing*, 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
En el periodo, se reconocieron las políticas y procedimientos elaborados en el marco del Proyecto como una buena práctica en la Administración Pública Federal.	En el informe de Logros 2015 del Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación 2014-2018, la iniciativa PNUD-PEMEX, así como los productos emanados a partir de ella, han sido considerados como parte destacada de los pasos hacia adelante en pro de la igualdad y no discriminación. En particular, se alude al procedimiento para la atención de posibles actos de discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual. El documento puede consultarse en la liga: http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/59255/Logros_2015_PRONAIIND.pdf pp. 5, 6, 10, 17)	Producto entregado en diciembre de 2015

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.3	75% de recomendaciones de	En 2015 se alcanzó el 100% del

Número de recomendaciones de mejora incorporadas a los lineamientos y normativas para la prevención y tratamiento de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral	mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y tratamiento de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral de personas en situación de vulnerabilidad	indicador.
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	De acuerdo con el "Informe del diagnóstico sobre inclusión social y laboral en el Centro Administrativo PEMEX", al levantamiento de la encuesta (febrero-marzo 2016), 72.7% de la muestra afirmó saber que en PEMEX existen mecanismos para atender la discriminación, el acoso laboral y el acoso y hostigamiento sexual; sin embargo, la mayoría de ellas (41.6%) se refirió al Órgano Interno de Control (ahora Unidad de Responsabilidades). Esto es comprensible, dado que al momento del levantamiento no se habían publicado las políticas y procedimientos en la normateca interna. Sería conveniente realizar una nueva medición en una siguiente etapa del proyecto.
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 correspondientes en la normateca interna.

Resultado/Actividad 6²: 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

² El Resultado/Actividad 5 fue concluido y entregado en 2015.

<p>La Memoria del <i>Primer Encuentro Regional de Empresas Extractivas: Compromiso con la Inclusión</i> y los resultados de la evaluación aplicada a las y los asistentes fueron terminados y entregados a la contraparte.</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 elementos centrales para alcanzar la inclusión y la igualdad, con base en las acciones y políticas promovidas por las empresas extractivas presentes en el Encuentro.</p> <p>La memoria está acompañada de los resultados de la evaluación del Encuentro, misma que puso de manifiesto que el propósito del evento se alcanzó con éxito: compartir conocimientos con empresas pares en la región es una gran estrategia para incidir e inspirar cambios al interior de las empresas, en la industria a nivel regional, así como en sus comunidades de influencia, bajo la perspectiva del desarrollo sostenible.</p> <p>Esto fortaleció la generación de capacidades a nivel individual, pero, principalmente, en los niveles organizacional y de entorno favorable, lo cual aumenta las oportunidades de replicabilidad de las experiencias y la obtención de efectos positivos, como una estrategia para la divulgación y apropiación de buenas prácticas.</p> <p>Asimismo, posicionó y generó aprendizajes en temáticas que en ocasiones se juzgan superadas, como la igualdad de género y la ética corporativa relacionada con la discriminación y la violencia laboral; mientras que también lo hizo en otras que pueden generar</p>	<p>Entre las principales conclusiones de la Memoria del Encuentro están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Igualdad de género: Destacó el hecho de que el sector extractivo se caracteriza por empresas masculinizadas, pues, por la naturaleza de varias de sus actividades (asociadas a la fuerza física y condiciones riesgosas), se asume que las mujeres difícilmente pueden participar. En este sentido, incrementar el número de mujeres en la plantilla general, así como en los espacios de decisión, ha sido un reto común en las empresas participantes. Para asumir este reto, se han optado por diversas estrategias que confluyen en la adopción de una política institucional, integrada principalmente por: medidas afirmativas, que aceleren su ingreso y liderazgo; acciones de sensibilización hacia el personal de todos los niveles, con el propósito de permear el objetivo de la igualdad de género; la creación de alianzas estratégicas con actores internos y externos, nacionales e internacionales; la observancia y promoción de la igualdad en las prestaciones laborales, así como el impulso a la conciliación entre trabajo y familia; y la alineación institucional (normativa y programática), con la política de la empresa en la materia. • Inclusión laboral de las personas con discapacidad: se planteó la necesidad de sacar el tema del ámbito doméstico y llevarlo al ámbito de lo público, teniendo en claro que la discapacidad es una condición de vida que no limita el desempeño laboral. En este sentido, se requiere que las empresas y las personas encargadas de la contratación cambien su enfoque y eliminen prejuicios respecto a este colectivo. También es importante no negarse a la posibilidad de generar algunos cambios a favor de las personas con discapacidad y comenzar una estrategia de inclusión que contemple ajustes razonables y mejoras en la accesibilidad. Estos cambios precisan de la empatía y sensibilidad de todos los niveles de una empresa, por lo que se recomienda voltear hacia personas expertas, a fin de obtener las herramientas y conocimientos precisos para hacerlo. Asimismo, se debe institucionalizar una ruta de largo plazo que involucre a todos los niveles y áreas, así como a los sindicatos, ya que pueden convertirse en un factor clave para incrementar las posibilidades de contratación de personas con discapacidad. Finalmente, resulta conveniente revisar cómo se ha de afrontar la discapacidad por edad, enfermedad o accidente de trabajo. • Inclusión de población LGBTTTI: el éxito de una política para la inclusión y no discriminación por motivos de diversidad sexual, requiere de un 	<p>Entregado en mayo de 2016</p>
--	--	----------------------------------

<p>reticencias, como la inclusión de la población de la diversidad sexual; o bien, aquéllas que en ocasiones se piensan desvinculadas del empleo y la productividad, como en el caso de la inclusión laboral de la población con discapacidad.</p>	<p>compromiso que abarque todos los niveles y mandos dentro de la empresa. De igual manera, debe observar un proceso en el cual se haga un diagnóstico y la sensibilización necesaria para romper con las inercias socioculturales que operan en contra de este grupo de la población. Esto representa retos particulares en un sector como el extractivo, cuyas empresas siguen estando masculinizadas, lo cual involucra la reproducción de estereotipos de género que suelen generar resistencias hacia la diversidad sexual e, incluso, prácticas y actitudes homofóbicas y transfóbicas. En cuanto al VIH en el lugar de trabajo, el estigma y la discriminación que de por sí involucra, se agudiza cuando se trata de población LGBTI, afectando sus derechos y limitando sus posibilidades para acceder a medios de prevención y atención. Es precisa la participación de las y los empleadores desde un enfoque de cuidado y protección de la salud, que se convine con acciones de promoción de la inclusión y la diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Prevención y atención de la discriminación y la violencia laboral:</i> la no discriminación y la no violencia son componentes fundamentales de la ética de una empresa y deben ser considerados como valores. Es importante establecer también los estándares aceptables de conducta y las maneras de fomentarlos. A fin de garantizar la correcta atención de las denuncias, los mecanismos institucionales deben ser claros, transparentes y tender a ofrecer soluciones integrales y expeditas. También se deben considerar medidas correctivas y disciplinarias ejemplares, que desincentiven la discriminación y la violencia laboral. Aunado a lo anterior, la capacitación y sensibilización es necesaria para ir generando cambios culturales y otorgar seguridad a todo el personal, respecto a que este tipo de conductas tienen consecuencias. • <i>Impulso a los Objetivos de Desarrollo Sostenible:</i> El sector privado tiene un papel primordial en la realización de la nueva agenda mundial, no sólo por sus funciones y actividades empresariales - inversión, productividad, innovación, generación de empleos-, sino como socios del desarrollo, a través de la inversión en áreas críticas, grupos de población específicos y la promoción de patrones de consumo y producción sostenibles. En este sentido, son dos los caminos que pueden adoptarse: i) El desarrollo de políticas institucionales y modelos de negocios orientados a la selección, permanencia y desarrollo de su personal sobre la base de igualdad de oportunidades y de trato; y ii) El impulso de 	
--	--	--

	<p>proyectos e iniciativas para el crecimiento de la riqueza de su entorno (local, nacional, regional e incluso internacional), a fin de hacer compatible el crecimiento económico con la inclusión social. Para ello, es preciso transitar de una perspectiva filantrópica y de empresa socialmente responsable hacia una visión de desarrollo sostenible en la que el modelo de negocio sea inclusivo y con resultados en materia de desarrollo social, de largo alcance y basados en evidencias concretas. Para ello, la población objetivo puede ser diversa, desde el propio personal de la empresa, sus comunidades de influencia e, incluso, la cooperación Sur-Sur, tal como lo mostraron las experiencias presentadas por las empresas extractivas asistentes. Por último, es fundamental contar con un diagnóstico previo, la medición de los resultados obtenidos y la transparencia en el uso de los recursos.</p> <p>Es así como el evento planteó aspectos de suma importancia para la identificación de buenas prácticas en materia de inclusión social, mismas que se reflejarán en la publicación a la que se refiere el Resultado/Actividad 7.</p>	
--	--	--

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
Se está realizando una nueva revisión del documento, a partir de las correcciones hechas como resultado de la retroalimentación del PNUD, para verificar la solidez del documento.	La solidez metodológica del documento y la coherencia argumentativa son trascendentes, al tratarse de un ejercicio inédito que deberá convertirse en un referente en materia de buenas prácticas de inclusión social y laboral. En virtud de ello, es prioritario para el Proyecto invertir el tiempo que sea necesario, a fin de garantizar los mejores resultados.	Mayo de 2016

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

por Petróleos Mexicanos	institucionales	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>Se elaboró un primer borrador de la carta descriptiva, misma que fue entregada a la Gerencia de Inclusión de PEMEX para su revisión y comentarios. Posteriormente se trabajó con la consultora contratada para este propósito en el fortalecimiento de los objetivos, las actividades, los materiales de apoyo y la presentación que se usará durante la capacitación.</p> <p>De igual manera, se contactó a especialistas en temas clave, tales como accesibilidad y diseño universal, Índice de Desarrollo Humano y diversidad sexual con el objetivo de solicitar y agendar su participación.</p> <p>Se acordó con la Gerencia de Inclusión que la duración de la capacitación será de 20 horas, involucrando a todo el personal del área. Para ello, se definieron las fechas del 4 al 8 de julio para la impartición del programa.</p>	<p>Se definió como propósito general del programa de capacitación: Desarrollar las capacidades del personal de la Gerencia de Inclusión de Petróleos Mexicanos y dotarles de herramientas teórico-metodológicas que les permitan elaborar un plan estratégico para incorporar prácticas y políticas en materia de inclusión social institucional, particularmente dirigidas a: mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTTI. Todo ello a través de un curso-taller de carácter participativo y con un enfoque de respeto a la diversidad y los derechos humanos, que potencialice el rol de la Gerencia en la adopción de la inclusión social como un elemento central de la empresa.</p> <p>Para lograrlo, se establecieron cinco módulos con los siguientes contenidos:</p> <p>Módulo 1. Inclusión Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferencias, diversidad humana y desigualdades sociales: vulnerabilidad y privilegios. • Origen y consecuencias de la desigualdad en el desarrollo de los países, instituciones y personas (pobreza, pobreza multidimensional, desarrollo humano e inclusión social). • Ejemplos de prácticas para la inclusión social. • Análisis FODA de la Gerencia de Inclusión para la consolidación de la Estrategia de Inclusión Social Institucional en Petróleos Mexicanos. <p>Módulo 2. Igualdad de Género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos clave: distinción sexo-género, roles de género, división sexual del trabajo y brechas de género. • Estereotipos y prejuicios de género: discriminación y desigualdad. 	Julio de 2016

	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la encuesta de opinión aplicada en el Centro Administrativo PEMEX: brechas de género. • Enfoques existentes para transversalizar la perspectiva de género. • Normatividad nacional e internacional. • Retos en para la igualdad de género en PEMEX y alternativas para atenderlos. <p>Módulo 3. Diversidad Sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principales estereotipos y prejuicios en torno a la diversidad sexual y las consecuencias que tienen para el ejercicio de derechos. • Conceptos clave: sexo, género, orientación sexual, identidad de género, colectivo de la diversidad sexual (LGBTI). • Normatividad nacional e internacional. • Buenas prácticas para promover la inclusión social de las personas de la diversidad sexual en el ámbito laboral. • Principales retos que enfrentan las personas de la diversidad sexual en PEMEX y alternativas para atenderlos. <p>Módulo IV. Discapacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principales estereotipos, prejuicios y formas de discriminación que aún persisten respecto a la discapacidad. • Conceptos clave para comprender la discapacidad, desde el enfoque biopsicosocial. • Normatividad nacional e internacional. • Principales barreras que enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos en PEMEX (resultados del diagnóstico y de la evaluación de accesibilidad física en el CAP). • Principales retos en materia de inclusión para las personas con discapacidad en PEMEX y alternativas de solución. <p>Módulo 5. Planeación estratégica desde la inclusión social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metodología de planeación de marco lógico y comprender los elementos para su construcción. • Redacción colectiva del resumen narrativo y los supuestos para el Fin, Propósito, Componentes y Actividades de la Matriz de Marco Lógico para la Gerencia de Inclusión. • Indicadores (tipos, redacción, criterios que deben cumplir, fuentes de verificación y su relación con el diseño de metas). • Construcción colectiva de indicadores, fuentes de verificación y metas para completar la Matriz de Marco Lógico de la Gerencia de Inclusión. <p>Estos contenidos están acompañados de actividades y dinámicas para la generación de aprendizaje significativo. Asimismo, existen varias actividades</p>	
--	--	--

	mediante las cuales la Gerencia reflexionará sobre sus funciones y las problemáticas de la empresa en esas materias para la construcción de alternativas de intervención. Todo ello desde los más altos estándares establecidos para promover la igualdad, la inclusión y la no discriminación en el ámbito laboral.	
--	--	--

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 instrumentará en julio)
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 instrumentará en julio)
Indicador 2.8 Número de planes de acción de la Gerencia de Inclusión elaborados en el marco del programa de capacitación	1 Plan de acción de la Gerencia de Inclusión elaborado	0 (el programa de capacitación se instrumentará en julio)

Resultado/Actividad 9:

Programa de capacitación de áreas estratégicas de Pemex para la instrumentación del mecanismo de prevención y atención de casos de discriminación, *mobbing* 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, *mobbing* 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, *mobbing*, 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:

- Carta descriptiva y materiales de apoyo.
- Informe de resultados del programa de capacitación.

Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
Se elaboró un primer borrador de la carta descriptiva, misma que fue entregada a la Gerencia de Inclusión de PEMEX para su revisión y comentarios. Se acordó que el Programa de Capacitación se efectuara en la semana del 18 al 22 de julio, en sola una jornada de 8 horas. Sin embargo, posteriormente se	Se ha establecido como propósito general del Curso-taller: Desarrollar las capacidades y habilidades de las áreas vinculadas con la aplicación de las " <i>Políticas y procedimientos para la atención de posibles actos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en Petróleos Mexicanos, sus empresas productivas subsidiarias y, en su caso, empresas filiales</i> ", que les permitan generar los procedimientos específicos a través de los cuales deberán instrumentarse las diferentes etapas del mismo; así como cumplir con sus funciones de	Agosto de 2016

<p>solicitó recorrer la fecha al mes de agosto, por compromisos de la Gerencia.</p> <p>Se prevé que quienes integran la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación acudan a la capacitación, ya que es de interés de la Gerencia generar conocimientos y capacidades respecto a la atención de este tipo de casos.</p>	<p>manera respetuosa, humana, imparcial y comprometida con el personal. Todo ello a través de un curso-taller de carácter participativo.</p> <p>Para alcanzarlo, se trabaja en el desarrollo de los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inclusión social y relaciones de poder en el entorno laboral. 2. ¿Qué son, cómo se distinguen y cuáles son los efectos de la discriminación, el acoso sexual, el hostigamiento sexual y el acoso laboral? 3. Normativa internacional, nacional e interna en PEMEX para la atención de casos. Revisión de flujos de actuación, responsabilidades y generación de procedimientos específicos por área de las políticas y procedimientos de PEMEX. 4. Herramientas prácticas para la atención de casos. 5. Ejercicios prácticos. <p>Todos ellos serán acompañados de dinámicas y materiales de apoyo que faciliten un aprendizaje significativo y práctico para la instrumentación de las políticas y procedimientos generales, así como la construcción de los particulares para cada área.</p>	
---	--	--

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
<p>Indicador 2.9 Número de programas instrumentados de capacitación 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</p>	<p>1 Programa de capacitación instrumentado</p>	<p>0 (el programa de capacitación se instrumentará en agosto)</p>
<p>Indicador 2.10 Porcentaje de personal de las áreas estratégicas que concluyen el programa de capacitación</p>	<p>70% del personal de áreas estratégicas concluye el programa</p>	<p>0% (el programa de capacitación se instrumentará en agosto)</p>
<p>Indicador 2.11 Porcentaje de personal de las áreas estratégicas que concluyó el programa y mejoró sus conocimientos a partir de él</p>	<p>80% del personal de áreas estratégicas que concluyó el programa, mejoró sus conocimientos</p>	<p>0% (el programa de capacitación se instrumentará en agosto)</p>
<p>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</p>	<p>Al menos 80% de procedimientos elaborados</p>	<p>0% (el programa de capacitación se instrumentará en agosto)</p>

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:

- 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
<p>Se elaboró un control de requisitos para la certificación en la NMX 025, identificando los puntos cubiertos actualmente por Petróleos Mexicanos, así como la documentación que sirve como evidencia para comprobar su cumplimiento. Esta información se concentró en un cuadro que describe los requisitos, los elementos que los componen, su valor para la certificación, las evidencias que se solicitan, las evidencias disponibles en PEMEX, los pasos a seguir, las responsabilidades y la legislación aplicable. Dicho documento se acompañó con carpetas de las evidencias de PEMEX identificadas para cada uno de los requisitos.</p> <p>Se concluyó 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. Dichos términos se publicaron en el Portal del PNUD del 5 al 19 de abril, recibándose un total de cuatro propuestas.</p> <p>No obstante, la contraparte comunicó al PNUD que la certificación en la NMX 025 no constituía ya una prioridad para la</p>	<p>Dado este cambio en las prioridades de la contraparte, se hizo entrega de la siguiente documentación a la Gerencia de Inclusión:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de los requisitos y etapas para la certificación en la NMX 025 <ul style="list-style-type: none"> • Norma Mexicana Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación y anexos • Declaratoria de vigencia • Resumen Ejecutivo • Presentación de power point • Síntesis de la Norma • Documentos para la inscripción 2. Términos de Referencia para la licitación del "Servicio de consultoría para la asistencia técnica a Petróleos Mexicanos en su participación por la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación" <ul style="list-style-type: none"> • Evidencia de la publicación en la página del PNUD de la convocatoria • Documentación completa de las cuatro propuestas recibidas 3. Solicitud de cotizaciones realizadas a los Organismos de Certificación (OC) <ul style="list-style-type: none"> • Directorio de OC proporcionado por la STPS • Correos electrónicos a los OC, solicitando las cotizaciones • Correos electrónicos de solicitud de información a Pemex para complementar los formatos de cotización de los OC • Cotización recibida. 4. Revisión de los requisitos para la certificación del CAP en la NOMX 025 	

<p>empresa, por lo que se solicitó la presentación de nuevas propuestas para sustituir el producto mediante una revisión sustantiva.</p> <p>En virtud de esta decisión, en el mes de mayo se realizó una entrega formal de los avances obtenidos hasta el momento para su cierre.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documento con la revisión de los requisitos, a partir de la información del CAP del conocimiento del PNUD (se establece lo que se tiene, lo que falta y las responsabilidades) • Carpetas con la documentación de Pemex disponible, con relación al cumplimiento de los 14 requisitos establecidos por la Norma <p>Con esto se da por cerrado este producto, proporcionándose a Petróleos Mexicanos información relevante y una ruta preliminar robusta para que, en caso de que posteriormente decida reactivar el proceso de certificación, pueda hacerlo con bases sólidas.</p>	
---	---	--

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
<p>Indicador 2.13 Número de rutas críticas establecidas para la aplicación de 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</p>	<p>1 Ruta crítica adoptada por Pemex con las medidas para el cumplimiento de los reactivos reactivos de la NMX-R-025-SCFI-2015, para los cuales no cuente con políticas o acciones</p>	<p>50% Se entregó a Pemex un control de requisitos donde se hizo una identificación preliminar de las evidencias con las que cuenta Petróleos Mexicanos y las que es preciso recabar o consolidar.</p>
<p>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</p>	<p>75% de las recomendaciones para la adopción de medidas son instrumentadas por Pemex</p>	<p>0% (el Resultado/Actividad será sustituido mediante revisión sustantiva del PRODOC).</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>0 (el Resultado/Actividad será sustituido mediante revisión sustantiva del PRODOC).</p>

Actividades adicionales del Componente 2:

<p>Resultado/Actividad: Evaluación general de las condiciones de accesibilidad física en las instalaciones del Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.</p>
<p>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.</p>
<p>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</p>

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
<p>La Gerencia de Inclusión, en colaboración con las áreas técnicas, desarrollaron un plan de acción para la realización de adaptaciones en materia de accesibilidad, que incluyó una semaforización de las prioridades identificadas en la consultoría de evaluación como indispensables, así como las áreas competentes.</p> <p>El área analiza la estrategia para coordinar la instrumentación de dicho plan.</p>	<p>La consultoría para la evaluación de la accesibilidad física en las instalaciones del Centro Administrativo PEMEX es un aporte relevante con altos estándares técnicos y normativos 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>En este sentido, se valora positivamente las acciones de la contraparte para continuar con el impulso del tema.</p>	Entregado en enero de 2016

Resultado/Actividad: Repertorio de recomendaciones sobre accesibilidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.		
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.		
Breve descripción de la meta anual: Emitir recomendaciones concretas en materia de a accesibilidad de 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.		
Entregables/productos principales:		
<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
Se concluyó 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 en las TIC de Petróleos Mexicanos, el cual se encuentra en proceso de revisión.	El documento describe la importancia de la accesibilidad en las TIC para la inclusión de las personas con discapacidad y, en particular, en un entorno laboral. Igualmente, desarrolla los criterios y pautas internacionalmente reconocidos de la accesibilidad Web y respecto del software y el hardware. Con base en ello, realiza el análisis de estos elementos en Petróleos Mexicanos y emite recomendaciones específicas para su mejora.	Agosto de 2016

3. RIESGOS

Descripción	Resultados/ actividades afectadas	Descripción breve de las medidas tomadas	Fecha	Grado del riesgo
Transformaciones institucionales que afectan los alcances y avances de los productos	Producto 3: Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.	Se han tomado decisiones respecto a los entregables para el cierre del producto, de manera que se cumpla con los objetivos planteados, sin depender para su elaboración de las coyunturas institucionales.	Junio de 2016	Medio
Cambio en las prioridades de la contraparte respecto a un producto del Proyecto	Producto 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.	Se presentaron propuestas para sustituir el producto 10, atendiendo al conocimiento que se ha generado respecto a Petróleos Mexicanos y sus principales retos para el fortalecimiento de la EISI. De las propuestas presentadas, se decidió respecto a las más factible a nivel técnico, programático y financiero.	Junio de 2016	Bajo.

4. PROBLEMAS/ASPECTOS RELEVANTES

Descripción	Descripción breve de las medidas tomadas	Fecha inicio-fin	Crítico (Sí o No)
Ampliación de la cobertura del Programa de Sensibilización	A partir de las gestiones de la contraparte, se logró crear un incentivo para que los cursos e-learning en materia de igualdad de	Diciembre de 2016	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

	género e inclusión tengan un valor en la evaluación anual del desempeño, lo cual amplía la cobertura prevista, teniendo una población beneficiaria potencial de 30,000 trabajadoras y trabajadores.		
Evaluación positiva del Programa de Sensibilización por parte del personal del Centro Administrativo PEMEX	De acuerdo con los resultados del diagnóstico sobre inclusión social y laboral realizado en el CAP, 75.9% del personal opinó que las actividades del Programa de Sensibilización efectuadas en 2015 han permitido tomar conciencia sobre la importancia de la igualdad y la inclusión en PEMEX, además de que han mejorado las condiciones de trabajo del personal (73.4%). Estas cifras estadísticamente representativas demuestran que las estrategias adoptadas han rendido frutos, por lo que la continuación del programa durante 2016, así como la instrumentación de productos tan importantes como los cursos e-learning permitirán incrementar exponencialmente estos primeros resultados tangibles.	Diciembre de 2016	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

5. LECCIONES APRENDIDAS

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

El desarrollo de un Proyecto al interior de una institución que se encuentra en un contexto de constantes transformaciones, requiere contar con habilidades de adaptación, flexibilidad y asertividad. No obstante, pueden existir áreas o temas particularmente susceptibles al cambio, por lo que es preciso ponderar los alcances y viabilidad de los productos comprometidos para la toma de decisiones que permitan concretar los resultados, sin soslayar el cumplimiento de los objetivos.

Por otro lado, la demora en la generación de los productos, pueden capitalizarse para ampliar sus alcances, de manera que no sólo permitan remontar los resultados programados, sino que exploten otras posibilidades. Tal es el caso del diagnóstico en materia de inclusión social y laboral, el cual permitió obtener el pulso de la situación institucional en el tema, pero aún más, sirvió como mecanismo para evaluar las acciones ya instrumentadas en la materia, arrojando resultados sumamente valiosos.

6. DESEMPEÑO FINANCIERO TRIMESTRAL

Gasto del trimestre		
Aprobado	USD \$131,382	35.52 % del presupuesto total del proyecto
Ejercido	USD \$26,625.06	19.98 % del presupuesto del año
Comprometido a gastar en el trimestre subsiguiente	USD \$23,000	17.50 % del presupuesto del año
Total del Gasto (abril - junio 2016)	USD \$26,625.06	19.98 % del presupuesto del año
Motivo de la variación en el gasto		

Planeación			
Revisión presupuestal en proceso	Sí	No	Objetivo de la revisión (descripción breve)

Elaborado por: Celia Alejandra Barreto Estrada, Coordinadora de Proyecto

Fecha: 12/07/2016

