



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.		
<b>Objetivo:</b> 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.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> Realizar un diagnóstico sobre inclusión social que responda a las características de población y necesidades institucionales de Petróleos Mexicanos.		
<b>Entregable/producto principal 1:</b> Diagnóstico institucional en materia de inclusión social.		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Se emitieron un total de 15 recomendaciones, como resultado del “Informe del diagnóstico sobre inclusión social y laboral en el Centro Administrativo PEMEX”, que, en resumen, proponen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Empezar acciones que promuevan la participación y corresponsabilidad de todo el personal.</li> <li>2. Revisar o en su caso generar, diseñar e implementar talleres, cursos, seminarios, conferencias, pláticas, etc., que promuevan el reconocimiento y el respeto a la diversidad.</li> <li>3. Asegurar y/o revisar el cumplimiento de la normatividad vigente con enfoque de inclusión social institucional.</li> <li>4. Revisión normativa y evaluación de los mecanismos de ponderación laboral en cuanto a responsabilidades y oportunidades de crecimiento profesional.</li> <li>5. Crear un observatorio permanente sobre inclusión social laboral institucional.</li> <li>6. Promover el debate sobre la forma en que se convive al interior del CAP y cómo podría mejorarse el ambiente laboral.</li> <li>7. Analizar el tema de la tolerancia y respeto referente a otras preferencias sexuales e identidades de género.</li> <li>8. Equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres.</li> <li>9. Mejorar los canales de comunicación entre autoridades administrativas y trabajadoras/es.</li> <li>10. Intensificar la comunicación e información sobre los mecanismos</li> </ol>	<p>Varias de las recomendaciones derivadas del diagnóstico están estrechamente relacionadas con la instrumentación de la presente Estrategia de Inclusión Social Institucional (EISI), motivo por el cual las acciones emanadas de ella contribuyen también al avance en su cumplimiento. Particularmente, en este periodo se ha progresado en las siguientes recomendaciones:</p> <p>Recomendación 1: recientemente se realizó la Segunda Feria por la Inclusión en la en la Refinería Miguel Hidalgo, ubicada en Tula, Hidalgo, en la cual se contó con la participación de alrededor de 350 trabajadoras y trabajadores de todos los niveles. Mediante las actividades realizadas, se incentivó a las personas participantes a reflexionar en el rol que juegan para contribuir a una mayor inclusión en la empresa.</p> <p>Recomendación 2: se concluyeron los cursos e-learning denominados “Paso a paso construimos la inclusión en Pemex” e “Igualdad de género en el ámbito laboral”; de igual forma, se desarrollaron los programas de capacitación presencial “Inclusión, igualdad y no discriminación” y “Atención de casos de discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual”, los cuales cuentan con cartas descriptivas y material de apoyo que favorecen su replicabilidad.</p> <p>Recomendación 7: se asiste a la contraparte para la habilitación de baños unisex en el Centro Administrativo Pemex a favor del colectivo LGBTI, así como de otras poblaciones. Asimismo, en la Segunda Feria por la Inclusión se incluyeron dos actividades tendientes a promover el respeto y la inclusión de la población de la diversidad sexual.</p> <p>Recomendación 10: se han difundido dichos mecanismos e instancias mediante acciones como la Segunda Feria por la Inclusión, y el programa de capacitación “Atención de casos de discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual”.</p>	Entregado en junio de 2016

<p>institucionales y las instancias competentes para la atención de casos de discriminación y violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.</p> <p>11. Mayor comprensión por parte de las autoridades administrativas sobre las necesidades del personal, en particular de la población objetivo de la EISI, para facilitar su atención.</p> <p>12. Identificar puestos de trabajo para la incorporación de población con discapacidad en la empresa y emprender una estrategia integral para su inclusión laboral.</p> <p>13. Fomentar la cultura y práctica del respeto a través de programas de sensibilización y concientización de la diversidad humana.</p> <p>14. Mejorar e incrementar los canales de difusión de las actividades para capacitar y sensibilizar en los temas de la EISI.</p> <p>15. Promover las actividades realizadas por la Gerencia y la Mesa de Inclusión para dar mayor visibilidad a sus operaciones.</p>	<p>Recomendación 13: se encuentran activos los cursos e-learning desarrollados en el marco de la EISI, así como la campaña permanente de sensibilización y comunicación, a través de las conmemoraciones y diversos materiales informativos que fomentan el respeto a la diversidad humana como un valor de Petróleos Mexicanos.</p> <p>Recomendación 14: no sólo en el CAP, sino a nivel nacional, la contraparte extiende invitaciones personalizadas para tomar los cursos e-learning generados en el marco de la EISI, lo cual se fortaleció al incluirlos en el Sistema de Administración del Desempeño Individual (SIADI) para el personal de confianza.</p> <p>Recomendación 15: la Gerencia de Inclusión, a través de acciones como campañas informativas y la Segunda Feria por la Inclusión, se promueve como el área especializada y el medio de contacto para todos los temas relacionados con la inclusión, la igualdad y la no discriminación.</p> <p>De esta forma, las acciones de la EISI se están alineando con los resultados del diagnóstico y las recomendaciones emanadas de él, a fin de dirigirlas de manera más estratégica y eficiente hacia las necesidades y problemáticas señaladas por el personal del Centro Administrativo, como un pulso significativo de los temas que es prioritario atender.</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	1 diagnóstico sobre inclusión social elaborado con base en las características y necesidades de la institución entregado a la contraparte – 100% de la meta
Indicador 1.2 Número de recomendaciones derivadas del diagnóstico institucionalizadas	50% de las recomendaciones emitidas puestas en práctica e institucionalizadas	10% de las recomendaciones emitidas puestas en práctica e institucionalizadas (se cuenta con avances en 7 de las 15 recomendaciones, aunque todavía es preciso profundizar en su cumplimiento) – 25% de la meta

<p><b>Resultado/Actividad 2:</b> 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.</p> <p><b>Objetivo:</b> 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.</p>
---

<b>Breve descripción de la meta anual:</b> 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.		
<b>Entregables/productos principales:</b> -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"> <li>• <b>Dos Cursos e-learning</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se concluyó con la producción de los SCORM para todos los módulos de ambos cursos, así como de sus versiones ejecutables. En la plataforma de Pemex se encuentran en productivo las presentaciones y módulos 1 a 3 de cada curso, por lo que existen ya personas registradas que han concluido módulos, pero todavía no se dispone de datos precisos.</li> <li>- Se concluyeron los dos videos previstos para reforzar conocimientos específicos correspondientes a cada uno de los cursos, como parte de los entregables del producto.</li> <li>- Se aprobó el módulo 4 del curso sobre género por parte de Pemex, mientras que se realizan ajustes al correspondiente de inclusión para hacer compatible la generación de las constancias con las características de la plataforma de PEMEX.</li> </ul> </li> <li>• <b>Segunda Feria por la Inclusión</b> <p>Los días 29 y 30 de septiembre de 2016 se realizó la Segunda Feria por la Inclusión en la Refinería Miguel Hidalgo, ubicada en Tula, Hidalgo, en la cual se contó con una participación estimada de 350 trabajadoras y trabajadores de todos los niveles <a href="http://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/presscenter/articles/2016/09/29/-feria-por-la-inclusi-n-de-pemex-y-pnud-">http://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/presscenter/articles/2016/09/29/-feria-por-la-inclusi-n-de-pemex-y-pnud-</a></p> </li> </ul>	<p>Como resultado de las acciones instrumentadas en el presente periodo, se han obtenido los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dos Cursos e-learning</b> <p>Los cursos e-learning han sido incorporados al Sistema de Administración del Desempeño Individual (SIADI) con un valor de 5% en la evaluación anual de desempeño de 2016 para el personal de confianza sujeto al SIADI a nivel nacional, quien se estima en alrededor de 30,000 trabajadoras y trabajadores.</p> <p>Se espera a que los cursos completos se encuentren en productivo en la plataforma de Pemex para que se proporcione la información concreta respecto a la cantidad de personas inscritas y, más adelante, de quienes concluyan los cursos.</p> <p>Estos cursos se consideran la actividad más importante del Programa de Sensibilización, en virtud de su potencial de cobertura para todo el personal a nivel nacional, por la calidad sus contenidos y porque su formato (en línea y en CD, mediante archivos ejecutables) permitirá a Petróleos Mexicanos disponer de una herramienta sostenible en el mediano y largo plazos.</p> <p>En ese sentido, sin duda se constituirán en un medio fundamental para 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> </li> <li>• <b>Segunda Feria por la Inclusión</b> <p>A raíz del éxito obtenido mediante la Primera Feria por la Inclusión realizada en el Centro Administrativo Pemex a finales de 2015, y ante el interés de la Gerencia de Inclusión de PEMEX por promover la EISI en otros centros de trabajo, se decidió replicar la feria en la Refinería "Miguel Hidalgo", dada su cercanía con la Ciudad de México y su relevancia a nivel de población trabajadora (alrededor de 3,200 personas).</p> <p>Como resultado de ello, se calcula una participación de 350 trabajadores y trabajadoras, quienes se</p> </li> </ul>	<p>Octubre de 2016</p>

<p><a href="#">promueve-en-la-refiner-a-miguel-hidalgo-espacios-de-inclusi-n-igualdad-y-no-discriminaci-n-en-el-entorno-laboral/</a></p> <p>El objetivo fue crear un espacio de diálogo, información y sensibilización para el personal de Petróleos Mexicanos (PEMEX) sobre la inclusión, la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral. Para ello, se realizaron 8 actividades:</p> <p><b>a) Personas con discapacidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Escribe tu nombre en Braille”</li> <li>- “Ruleta Incluyente”</li> </ul> <p><b>b) Igualdad entre mujeres y hombres</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Ductos y Escaleras”</li> <li>- “Lenguaje Incluyente”</li> </ul> <p><b>c) Población LGBTTTI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- “Persona de jengibre”</li> <li>- “Mitos y realidades de la diversidad sexual”</li> </ul> <p><b>d) Generales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Photobooth sobre discriminación.</li> <li>- Photobooth sobre ODS.</li> </ul> <p>Para la evaluación, se previeron dos preguntas por escrito que se aplicaron a las y los asistentes al final del recorrido por el total de las actividades: ¿Qué aprendí? Y ¿Cómo puedo contribuir a la inclusión en Pemex? Las preguntas serán procesadas por la contraparte, para generar resultados que permitan una medición desde las personas asistentes.</p>	<p>mostraron muy interesadas/os en los temas y actividades realizadas. Asimismo, se expresó una gran expectativa por las acciones de Pemex en materia de inclusión, igualdad y no discriminación, las cuales señalaron desconocer.</p> <p>Adicionalmente, se aprovechó el espacio para promover a la Gerencia de Inclusión como área especializada y de contacto para la atención del personal de Pemex, específicamente en materia de casos de discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual. Esta información fue bien recibida por el personal de la refinería, al saber que tienen un espacio de contacto.</p> <p>A reserva de ello, desde la perspectiva de las y los facilitadores de las actividades, tanto por parte de Pemex como del PNUD, la Feria resultó muy exitosa debido a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La superación de las expectativas de asistencia (se calculaba en 200 personas como máximo).</li> <li>- El interés manifestado por el personal de la Refinería en los temas y actividades.</li> <li>- Los comentarios verbales recibidos por el personal asistente en relación con la utilidad de la información recibida y la relevancia de que Pemex realice este tipo de acciones.</li> <li>- El posicionamiento de la Gerencia de Inclusión como área especializada de asesoría y atención del personal.</li> <li>- La identificación del PNUD como socio estratégico de Pemex en la instrumentación de la EISI.</li> <li>- La difusión y promoción de la Agenda Mundial 2030, como camino hacia el desarrollo sostenible con inclusión.</li> </ul> <p>Con base en ello, se espera que otros centros de trabajo y Empresas Productivas Subsidiarias de Pemex se interesen por replicar esta actividad y se pueda generar un calendario de ferias a realizarse en el corto plazo. Esto contribuirá al robustecimiento de los resultados del Programa de Sensibilización, a través de una estrategia cara a cara, como esta, que permite una mayor apropiación de los conocimientos y reflexiones sobre la importancia de la inclusión, así como la interlocución directa con la población beneficiaria para la identificación de sus necesidades e intereses.</p>	
---	---	--

Indicadores	Target 2015	Resultado 2016
Indicador 1.3 Número de programas de sensibilización diseñados	1 programa de sensibilización	1 Programa diseñado y en instrumentación – 100% de la meta



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	Se dio una asistencia de 350 personas a la Segunda Feria por la Inclusión cuando se esperaba un máximo de 200). Esto se sumará a los avances obtenidos en el indicador durante 2016.
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	No se tienen datos para este indicador en el periodo que se reporta.
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	No se tienen datos para este indicador en el periodo que se reporta.
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	Esta información, durante el periodo julio-septiembre 2016, se obtendrá de los resultados de la evaluación de la Segunda Feria por la Inclusión que se encuentra 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.	Esta información, durante el periodo julio-septiembre 2016, se obtendrá de los resultados de la evaluación de la Segunda Feria por la Inclusión que se encuentra en proceso.

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

<b>Resultado/Actividad 3:</b> Revisión de los lineamientos y normativa institucional para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.		
<b>Objetivo:</b> 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.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> 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.		
<b>Entregables/productos principales:</b> -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.		
<b>Criterios de calidad</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Fecha de entregable</b>
Se inició la elaboración de los dos entregables que conformarán el	La “Política para la inclusión, la igualdad y la no discriminación en los procesos de contratación de	Diciembre de 2016

<p>presente producto:</p> <p>1) 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. El documento establece los principios, directrices, estrategias y líneas de acción que deberá seguir el proceso de contratación de personal en sus diferentes etapas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato, así como algunas medidas afirmativas para reducir las desventajas de grupos en situación de vulnerabilidad o discriminación.</p> <p>2) Recomendaciones de modificación a los Lineamientos de Incorporación de Personal de Confianza, que además incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Una propuesta de guía de entrevista por competencias.</li><li>• Una propuesta de Formato de consentimiento informado para la realización de exámenes médicos de ingreso (con prohibición explícita de realización de exámenes de gravedad o detección de VIH como requisito para la contratación).</li><li>• Recomendaciones de mejora para las descripciones de perfiles de puesto.</li></ul> <p>Se cuenta con el borrador final de ambos documentos, mismos que se están en proceso de revisión.</p>	<p>personal en Petróleos Mexicanos”, considera como principios la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, igual salario por trabajo de igual valor, respeto a la dignidad y la integridad de las personas, la accesibilidad, los ajustes razonables y la eliminación del abuso de autoridad. Asimismo, se fundamenta en directrices como la competencia, objetividad, transparencia, diversidad, responsabilidad, confidencialidad e institucionalidad. A partir de ello, establece medidas puntuales en la convocatoria de vacantes, reclutamiento y selección, contratación e inducción del personal, de forma que predomine la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en la cobertura de vacantes.</p> <p>Por su parte, las recomendaciones de modificación a los Lineamientos de Incorporación de Personal de Confianza reflejan el espíritu de dicha política al introducir disposiciones, conceptos y medidas a observar para garantizar la igualdad de oportunidades, de acuerdo con los procedimientos ya previstos para este tipo de personal. De igual forma, provee formatos específicos para la evaluación por competencias y el consentimiento informado en el caso de los exámenes médicos, mismos que hasta el momento no existen en la empresa. Por último, se realizan sugerencias para fortalecer las descripciones de perfiles con las cuales actualmente cuenta Petróleos Mexicanos, con base en los tipos de personal, de manera que se observen las directrices y principios antes enunciados.</p> <p>Con ello, se dispondrá de lineamientos y criterios para la instrumentación de los procedimientos de cobertura de vacantes ya establecidos en la normativa interna, de manera que se garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas candidatas y, así, instituir procesos 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	50% de las recomendaciones de mejora retomadas e incorporadas a los lineamientos y normativa para contratación laboral	0% (Las recomendaciones todavía no se encuentran en su versión final)

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

<b>Resultado/Actividad 4:</b> Revisión de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> , acoso y hostigamiento sexual.		
<b>Objetivo:</b> 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.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> Fortalecer los lineamientos institucionales existentes en materia de prevención/atención de casos de discriminación, <i>mobbing</i> , acoso y hostigamiento y acoso sexual.		
<b>Entregable/producto principal 2:</b> -Revisión de los lineamientos y políticas existentes de la institución para la atención de casos de hostigamiento laboral/acoso sexual.		
<b>Criterios de calidad</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Fecha de entregable</b>
En el periodo, se instrumentó el programa de capacitación “Atención de casos de discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual” (ver Resultado/Actividad 9).  Asimismo, se solicitó a la contraparte la información sobre los casos atendidos a partir de la publicación de las políticas y procedimientos en la normateca interna.	En la capacitación se retomaron los elementos centrales de las políticas y procedimientos elaborados, con el objetivo de fortalecer la capacidad institucional de Pemex para su instrumentación.  De acuerdo con información proporcionada por la contraparte, del 19 de febrero (fecha de la publicación de las políticas y procedimientos en la normateca interna) al 30 de septiembre del año en curso, se han tenido los siguientes resultados: Casos recibidos: 73 Asesorías: 99  De los casos recibidos, la mayoría han sido de acoso laboral (53%), discriminación (8%) y hostigamiento sexual (7%), mientras que el resto se relaciona con otras conductas, una combinación de varias, o bien, aún no se ha establecido su naturaleza. 38 de ellos han sido concluidos (52%) y 48% se encuentran en proceso.	Producto entregado en diciembre de 2015

<b>Indicadores</b>	<b>Target 2016</b>	<b>Resultado 2016</b>
Indicador 2.3 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	75% de recomendaciones de 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	En 2015 se alcanzó el 100% del indicador.
Indicador 2.4	60% del personal entrevistado	No se tienen datos para este



Porcentaje de personas que conocen los lineamientos y normativas para prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral	afirma conocer los lineamientos y normativas para prevención/atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral	indicador en el periodo que se reporta.
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	Del 19 de febrero (fecha de la publicación de las políticas y procedimientos en la normateca interna) al 30 de septiembre de 2016, se han atendido 73 casos, de los cuales el 52% se han concluido y 48% se encuentran en proceso.

<b>Resultado/Actividad 6<sup>1</sup>:</b> Documento compilatorio derivado del evento sobre buenas prácticas para la inclusión social en el sector energético.		
<b>Objetivo:</b> 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.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> Realizar un evento que permita identificar buenas prácticas/experiencias exitosas vinculadas a inclusión social, en sectores energéticos.		
<b>Entregables/productos principales:</b> - 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.		
<b>Criterios de calidad</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Fecha de entregable</b>
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 en mayo de 2016.	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.	Entregado en mayo de 2016
<b>Resultado/Actividad 7:</b> Publicación sobre Buenas Prácticas Institucionales de Inclusión Social de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral.		
<b>Objetivo:</b> 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.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> Sistematizar y elaborar una publicación enfocada a la difusión de Buenas Prácticas de Inclusión Social en sectores extractivos.		
<b>Entregables/productos principales:</b> - 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.		
<b>Criterios de calidad</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Fecha de</b>

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

		<b>entregable</b>
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.	Diciembre 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

<b>Resultado/Actividad 8:</b> Programa de capacitación del personal de la Gerencia de Inclusión de Pemex en materia de no discriminación, igualdad e inclusión.		
<b>Objetivo:</b> Diseñar e implementar un programa de capacitación pertinente a las características y funciones del personal de la nueva Gerencia de Inclusión.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> 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.		
<b>Entregables/productos principales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta descriptiva y materiales de apoyo.</li> <li>- Informe de resultados del programa de capacitación.</li> </ul>		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Se impartió el programa de capacitación del 4 al 8 de julio en las instalaciones del PNUD, con un total de 20 participantes. Esto con base en la carta descriptiva, la presentación y los materiales de apoyo desarrollados, a partir de las funciones de la Gerencia de Inclusión, los objetivos de la EISI y los resultados del diagnóstico institucional sobre inclusión social.</p> <p>El curso comprendió 5 sesiones de 4 horas, cada una enfocada en los cinco módulos temáticos:  Módulo 1. Inclusión Social  Módulo 2. Igualdad de Género  Módulo 3. Diversidad Sexual  Módulo 4. Discapacidad  Módulo 5. Planeación estratégica desde la inclusión social</p>	<p>La metodología utilizada en el taller fue de carácter práctico y participativo. Se privilegió a lo largo de todo el curso el aprender-haciendo, para lo cual se trabajó a través de ejercicios prácticos, que permitieron internalizar los contenidos de una manera dinámica y significativa, complementándose con exposiciones y materiales audiovisuales.</p> <p><b>Evaluación pre-post:</b>  El cuestionario se aplicó al inicio del trabajo y al finalizar la última sesión con el objeto de conocer el avance en la adquisición de conocimientos. El nivel de conocimiento inicial fue alto. En promedio las y los participantes obtuvieron 11.3 respuestas correctas. Al finalizar la semana de trabajo, se aplicó nuevamente el instrumento, obteniendo un promedio de respuestas correctas de 12, esto es un 6% mayor al promedio inicial. De los 20 participantes, 65% incrementó su nivel de conocimiento (13 personas); 10% permanecieron igual (2 personas) y 25% disminuyeron sus aciertos (5 personas).</p>	Julio de 2016

<p>En la impartición de los contenidos, se contó con el apoyo de especialistas en temas fundamentales del programa como inclusión social, pobreza, desarrollo humano, diseño universal, accesibilidad y diversidad sexual.</p> <p>Asimismo, se contó con la facilitación general de una consultora, quien cuenta con certificación en impartición de talleres por la organización internacional <i>Training for Social Action Trainers</i>, Philadelphia. Para apoyar este trabajo, la Coordinadora del proyecto fungió como segunda facilitadora a lo largo del curso y fue la encargada del módulo sobre discapacidad.</p> <p>El curso-taller se evaluó conforme a los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario pre-post.</li> <li>- Estudios de caso.</li> <li>- Evaluación de logística y calidad general del taller.</li> </ul> <p>Como resultado del trabajo del personal de la Gerencia de Inclusión durante el curso-taller, se generaron los siguientes productos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis FODA para el tema de inclusión social en PEMEX.</li> <li>- Identificación de las principales problemáticas para la igualdad de género en Pemex y alternativas de solución.</li> <li>- Alternativas de solución a los retos en materia de acceso, permanencia y promoción en el empleo de las personas con discapacidad en PEMEX.</li> <li>- Identificación de obstáculos para la inclusión de las personas de la diversidad sexual en PEMEX y las alternativas de solución.</li> <li>- Redacción y aprobación del fin, propósito y componentes para la matriz de marco</li> </ul>	<p><b>Análisis de casos:</b></p> <p>El instrumento consistió en dos casos, con una serie de preguntas a responder. El primero de ellos vinculado a la elaboración de recomendaciones para la adopción de una política inclusiva en el reclutamiento, selección y contratación de personal; y el segundo, a la propuesta de medidas para atender la proliferación de casos de acoso y hostigamiento sexual en un centro de trabajo de PEMEX. A cada persona se le entregó únicamente un caso, derivado del cual fue posible identificar que las y los participantes fueron capaces de presentar alternativas de solución para ambas situaciones y utilizar las herramientas adquiridas a lo largo del programa.</p> <p><b>Evaluación de logística y calidad general del taller:</b></p> <p>Entre los resultados a resaltar están:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El 65% de las personas consideró que las presentaciones o actividades impartidas durante el programa fueron muy útiles y relevantes, mientras que el 35% restante las considero útiles y relevantes.</li> <li>• 90% de las y los asistentes consideró apropiado que la Gerencia de Inclusión lleve a cabo más capacitaciones de este tipo.</li> <li>• 75% estimó que el Curso-taller logró transmitir experiencias viables para el fortalecimiento de la EISI.</li> <li>• 70% señaló que el Curso-taller logró detectar áreas estratégicas y de oportunidad para la Gerencia de Inclusión.</li> <li>• Desde la perspectiva de las y los participantes, en cada uno de los módulos se adquirieron y/o profundizaron conocimientos. El Módulo 5 sobre planeación estratégica para la inclusión tuvo 17 menciones (89.5%), el Módulo 1 sumó 16 (84%), mientras que los módulos 2 a 4 reunieron 15 (79%).</li> </ul> <p>El curso taller brindó la oportunidad de conjuntar por primera vez al personal de la Gerencia de Inclusión en un mismo espacio para generar un lenguaje y perspectiva comunes en torno a la inclusión social de las mujeres, la población con discapacidad y de la diversidad sexual en PEMEX. Las personas adquirieron conocimientos, solventaron inquietudes y dudas en torno a diferentes conceptos y lograron auto-identificar estereotipos o prejuicios previamente existentes en su actuar.</p> <p>Aun cuando el ejercicio de matriz de marco lógico no se completó, los pasos dados en la construcción del fin, el propósito y los componentes sientan las bases</p>	
---	---	--

lógico de la Gerencia de Inclusión.  A partir de la impartición del programa y el procesamiento de las evaluaciones, se elaboró un informe de resultados que se encuentra en revisión.	para la apropiación de este instrumento de planeación y para la identificación de los retos aún pendientes por subsanar, como parte de los productos generados por el trabajo del grupo.  En consecuencia, esta acción de capacitación, como parte de las acciones de la EISI, se considera un acierto, ya que fortaleció las capacidades de la Gerencia para el desempeño de sus funciones, el fortalecimiento de sus capacidades y la construcción de un liderazgo sólido al interior de Pemex.	
--	---	--

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	1 Programa de capacitación instrumentado – 100% de la meta programada
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	65% del personal de la Gerencia de Inclusión incrementó sus conocimientos a partir del programa – 81.25% de la meta programada. Sin embargo, desde la perspectiva de las y los participantes, en cada uno de los cinco módulos se adquirieron y/o profundizaron conocimientos, con porcentajes que van desde 89.5% hasta 79%.
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	100% de la meta programada Se avanzó en el fin, propósito y componentes de la Matriz de Marco Lógico de la Gerencia de Inclusión. Adicionalmente se generaron los siguientes productos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis FODA para el tema de inclusión social en PEMEX.</li> <li>- Identificación de las principales problemáticas y alternativas de solución para la igualdad de género y la inclusión de las personas con discapacidad y la población de la diversidad sexual en PEMEX.</li> </ul>

<b>Resultado/Actividad 9:</b> 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.
<b>Objetivo:</b> 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.

<b>Breve descripción de la meta anual:</b> 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.		
<b>Entregables/productos principales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Carta descriptiva y materiales de apoyo.</li> <li>- Informe de resultados del programa de capacitación.</li> </ul>		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Del 1° al 3 de agosto se impartió el Curso-taller para la atención de casos de discriminación, acoso laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. Esto con base en la carta descriptiva, la presentación y los materiales de apoyo desarrollados, a partir de insumos derivados de las “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”, elaboradas en el marco del presente proyecto. Igualmente, se atendió a los estándares nacionales e internacionales en la materia, los objetivos de la EISI y los resultados del diagnóstico sobre inclusión social y laboral.</p> <p>El curso-taller tuvo una duración de 12 horas, dividido en tres sesiones de cuatro horas cada una, para el abordaje de los tres módulos:</p> <p>Módulo 1: Desigualdad, relaciones de poder y violencia en el lugar de trabajo</p> <p>Módulo 2: Discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual: definiciones, efectos, marco jurídico y tratamiento</p> <p>Módulo 3: Herramientas prácticas en la atención de casos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género</p> <p>En la impartición de los contenidos, se contó con el apoyo de especialistas en temas fundamentales del programa, tales</p>	<p>El propósito del programa fue: fortalecer la respuesta institucional de Petróleos Mexicanos, mediante herramientas teórico-prácticas que permitan incorporar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos en la atención posibles casos de discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral y aplicar los más altos estándares para su recepción, documentación, seguimiento y resolución. Todo ello a través de un curso-taller de carácter participativo y con un enfoque de respeto a la diversidad, derechos humanos y con perspectiva de género.</p> <p><b>Evaluación pre-post:</b>  El nivel de conocimiento inicial fue alto: en promedio las y los participantes obtuvieron 10.9 respuestas correctas, de las 14 consideradas en el cuestionario.<sup>2</sup> Al finalizar el curso-taller, se obtuvo un promedio de respuestas correctas de 12.7, esto es, un 15% mayor al promedio inicial. De las 27 personas que realizaron prueba diagnóstica y prueba final: 78% (21 personas) incrementaron su nivel de conocimiento, 15% (4 personas) permanecieron igual, 7% (2 personas) disminuyeron sus aciertos.</p> <p><b>Evaluación de logística y calidad general del taller:</b>  28 de las 29 personas participantes respondieron este instrumento. Entre los resultados a resaltar se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 86% consideró que las presentaciones o actividades desarrolladas durante el programa fueron muy útiles y relevantes, mientras que 14% las considero útiles y relevantes.</li> <li>• 79% de las y los asistentes consideró apropiado que Petróleos Mexicanos lleve a cabo más capacitaciones de este tipo</li> <li>• 75% declaró que el Curso-taller logró transmitir experiencias viables para el fortalecimiento de la atención de casos de discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual.</li> <li>• 71% señaló que el programa logró detectar áreas estratégicas y de oportunidad para la atención de dichos casos.</li> </ul>	<p>Agosto de 2016</p>

<sup>2</sup> Se presentan datos para 27 personas, que son quienes respondieron tanto la evaluación diagnóstica, como la evaluación final.



<p>como inclusión social, pobreza, desarrollo humano, diversidad sexual, discriminación, conciliación e investigación de los casos; así como la facilitación de una consultora certificada y el apoyo permanente de la Coordinación del proyecto.</p> <p>Se contó con la participación de 17 personas, procedentes de las siguientes áreas, siendo las más relevantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerencia de Inclusión</li> <li>• Unidad de Responsabilidades (antes Órgano Interno de Control)</li> <li>• Unidad de Control Interno Institucional</li> <li>• Dirección Corporativa de Administración y Servicios</li> <li>• Vigilancia y control de accesos</li> <li>• Subdirección de Salvaguardia Estratégica</li> </ul> <p>Asimismo, asistieron 12 enlaces de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación, misma que tiene entre sus objetivos: ser el órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados a favor de la inclusión, igualdad y no discriminación; así como mantener estrategias de prevención, sensibilización, información y comunicación permanentes, para promover una cultura de inclusión, igualdad y no discriminación.</p> <p>El curso-taller se evaluó conforme a los siguientes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario pre-post.</li> <li>- Evaluación de logística y calidad general del taller.</li> </ul> <p>Cabe señalar que no se incluyó en el programa la elaboración de los procedimientos específicos para cada etapa de la atención de casos, debido a que la Gerencia de Inclusión informó que en ese momento se encontraban en un proceso deliberativo con relación a la participación de las áreas y los</p>	<p>Aunque no se presentó una evaluación escrita de análisis de casos, esta actividad se realizó en el marco de la capacitación, por lo que desde el segundo día de trabajo y durante todo el tercero se trabajó con casos, a través de los cuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se buscó la identificación y configuración de las materias propias del curso-taller: discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual.</li> <li>- Se pusieron en práctica herramientas para la intervención en cada una de las etapas consideradas para la atención de casos. En este sentido, se realizó una retroalimentación para la valoración de las intervenciones y la construcción conjunta de recomendaciones y pasos a seguir.</li> </ul> <p>Al respecto, cabe destacar que se contó la participación de una persona transgénero, quien interpretó el caso hipotético de una trabajadora de Pemex que presenta una denuncia por acoso laboral y discriminación. Este ejercicio resultó muy ilustrativo y relevante, ya que no solamente se ejercitaron las herramientas de atención, sino el trato a las personas transgénero, como parte de la población objetivo de la EISI.</p> <p>El Curso-taller, además, brindó la oportunidad de conjuntar por primera vez a personal de distintas áreas, las cuales participan en una o varias etapas de la atención, o bien, pueden orientar al personal sobre las políticas y procedimientos de Pemex en la materia, al formar parte de la Mesa de Inclusión, Igualdad y No Discriminación.</p> <p>Dentro de los compromisos asumidos por las y los participantes para dar continuidad a lo aprendido, se encuentran los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir en mi área y sensibilizar a otras y otros</li> <li>• Implementar estrategias para un mejor ambiente laboral</li> <li>• Promover una cultura de denuncia</li> <li>• Des-normalizar prácticas de discriminación, acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual</li> <li>• Desarrollar campañas de comunicación</li> <li>• Emplear el aprendizaje en las prácticas diarias</li> <li>• Dar confianza a las víctimas</li> <li>• Apoyar y encontrar mecanismos para hacer más efectiva la judicialización de los casos</li> <li>• Invitar a todas las personas a que se inscriban a los cursos e-learning desarrollados en el marco de la EISI y explicar su relación con la evaluación del desempeño</li> </ul>	
---	--	--

<p>propios términos del documento publicado en la normateca, por lo que no estimaron prudente introducir dicha actividad, hasta en tanto no se llegara a un acuerdo.</p> <p>A partir de la impartición del programa y el procesamiento de las evaluaciones, se elaboró un informe de resultados que se encuentra en revisión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir aprendiendo y profundizando en los temas</li> <li>• Identificar en mi persona, prácticas discriminatorias</li> <li>• Llevar todos los temas de la EISI a los diferentes centros de trabajo a nivel nacional</li> </ul> <p>A partir de estos datos, resulta evidente que se cumplió con el propósito establecido para el programa de capacitación, al fortalecer las capacidades institucionales para la aplicación de sus nuevas políticas y procedimientos, de manera que se privilegie la protección de las víctimas, la promoción de ambientes laborales constructivos y una cultura de denuncia y “cero tolerancia” a la violencia laboral.</p>	
---	---	--

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
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	1 Programa de capacitación instrumentado	1 Programa de capacitación instrumentado – 100% de la meta programada
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	82% del personal de áreas estratégicas concluyó el programa – 117% de la meta programada (33 personas se registraron en la lista de asistencia del programa, pero sólo 27 de ellas realizó las evaluaciones pre y post)
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	78% del personal de áreas estratégicas que concluyó el programa, mejoró sus conocimientos – 97.5% de la meta programada
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% (a solicitud de la contraparte, se excluyó este resultado del programa de capacitación)

<p><b>Resultado/Actividad 10:</b> Diseño teórico-metodológico para la identificación de población en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluida que labora en Petróleos Mexicanos.</p> <p><b>Objetivo:</b> Dotar a Petróleos Mexicanos de una propuesta robusta a nivel teórico, metodológico y logístico para identificar a la población en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluida que labora en Pemex,</p>
--

así como contribuir a la generación de datos sobre la población objetivo de la Estrategia de Inclusión Social Institucional, que permitan fortalecer sus políticas y acciones a favor de la igualdad y la inclusión en la empresa.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> Diseño teórico-metodológico para la identificación de población en situación de vulnerabilidad y tradicionalmente discriminada que labora en Petróleos Mexicanos que contribuya a generar información para el fortalecimiento de las acciones y políticas que conforman la Estrategia de Inclusión Social Institucional.		
<b>Entregables/productos principales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de la literatura y los estándares nacionales e internacionales.</li> <li>- Definir las variables de análisis y los indicadores.</li> <li>- Analizar el contexto institucional de Petróleos Mexicanos.</li> <li>- Diseñar los instrumentos para la recolección de la información.</li> <li>- Elaborar la propuesta logística.</li> <li>- Integración del documento final con el diseño teórico-metodológico.</li> </ul>		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
<p>Como resultado de la revisión sustantiva del proyecto realizada en 2016, se sustituyó el producto relacionado con la certificación en la Norma Mexicana Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 En Igualdad Laboral y No Discriminación, por el presente Diseño teórico-metodológico para la identificación de población en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluida que labora en Petróleos Mexicanos.</p> <p>En virtud de ello, se elaboraron los Términos de Referencia para la contratación de la consultoría correspondiente, mismos que se publicaron en el portal del PNUD durante el periodo comprendido del 12 de agosto al 2 de septiembre de 2016.</p> <p>Se contrató a la consultora finalista, quien inició con la elaboración del plan de trabajo y el planteamiento del problema de investigación. Con este objetivo, se le proporcionó una serie de documentos y referencias clave, atendiendo a dos focos centrales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La generación de información, censos y/o estadísticas sobre mujeres, personas con discapacidad y población LGBTI.</li> <li>- Las variables, instrumentos e indicadores para la medición</li> </ul>	<p>Se definió que la estrategia a seguir para la generación de este producto, consistente en:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar el diseño teórico metodológico con un enfoque diferenciado por grupo de la población objetivo: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) <i>Personas con discapacidad:</i> el planteamiento se enfocará al diseño de un censo de personal con limitaciones en la actividad, mediante un instrumento que: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se fundamente en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), así como en los criterios metodológicos definidos por el INEGI respecto al levantamiento de información sobre este sector de la población.</li> <li>- Recoja información sobre los aspectos relevantes para medir su inclusión laboral en la empresa, tales como las características del entorno (accesibilidad), el apoyo (asistencia tecnológica), las relaciones y actitudes sociales, los servicios y las políticas.</li> </ul> </li> <li>b) <i>Mujeres:</i> considerará la definición de los indicadores y variables necesarios para la medición de la igualdad laboral entre mujeres y hombres en Petróleos Mexicanos e identificar las brechas de género, a partir del análisis de las bases de datos institucionales disponibles de la plantilla laboral, mismas que podrían incluir, entre otros, datos desagregados por sexo de: la evaluación del desempeño, becas, nivel educativo, perfil laboral, servicios de salud y prestaciones.</li> <li>c) <i>Población de la diversidad sexual:</i> se centrará en un instrumento que permita la autoadscripción voluntaria del personal a alguna de las orientaciones e/o identidades del colectivo LGBTI y recoja la opinión sobre su inclusión social y laboral, atendiendo en todo momento al derecho a la privacidad y la confidencialidad de la información.</li> </ul> </li> <li>2. Realizar el análisis del contexto institucional,</li> </ol>	Diciembre 2016

de la inclusión laboral de estas tres poblaciones.	<p>mismo que deberá reflejar las particularidades de PEMEX para la elaboración de la propuesta logística.</p> <p>De esta forma, se proveerá a Petróleos Mexicanos de un documento con un fundamento teórico, metodológico y logístico robusto que le permita, en una segunda etapa, hacer una identificación precisa y eficaz de la población objetivo de la EISI, a fin de establecer su perfil y esclarecer los retos puntuales que enfrentan para alcanzar la inclusión y la igualdad de oportunidades y de trato en la empresa.</p>	
--	---	--

Indicadores	Target 2016	Resultado 2016
Indicador 2.13 Número de diseños teórico-metodológicos para la identificación de población en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluida que labora en Petróleos Mexicanos, elaborados	1 Diseño teórico-metodológico para la identificación de población en situación de vulnerabilidad o tradicionalmente excluida que labora en Petróleos Mexicanos, elaborado.	0 (el producto se encuentra en proceso de elaboración)

**Actividades adicionales del Componente 2:**

<b>Resultado/Actividad:</b> Evaluación general de las condiciones de accesibilidad física en las instalaciones del Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.		
<b>Objetivo:</b> 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.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> 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.		
<b>Entregables/productos principales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de las principales instalaciones del Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.</li> <li>- Definición de prioridades, con base en la normatividad aplicable y el análisis técnico correspondiente.</li> <li>- Documento de recomendaciones para la mejora de la accesibilidad del Centro Administrativo.</li> </ul>		
Criterios de calidad	Evaluación	Fecha de entregable
Como parte del plan de acción para la adopción de las recomendaciones, producto de la evaluación, se realizaron algunas modificaciones en el Centro Administrativo, específicamente en elevadores y escaleras.	Es claro que la evaluación de accesibilidad ha generado sinergias importantes entre las áreas competentes y que la Gerencia de Inclusión la ha adoptado y se ha convertido en una importante promotora de estos cambios, lo cual fortalece su papel como instancia rectora en materia de inclusión.	Entregado en enero de 2016
La contraparte elaboró, en coordinación con las áreas competentes, un plan de trabajo para la atención de las prioridades identificadas como indispensables en materia de accesibilidad, de	Sin embargo, dada la situación financiera que actualmente enfrenta la empresa y el contexto adverso por la disminución del precio internacional del petróleo, desde la perspectiva de la contraparte varias de estas acciones no se estiman viables en el corto plazo, por lo que la empresa privilegiará	

<p>acuerdo con la evaluación realizada. Por su parte, la Gerencia de Obra de Pemex desarrolló un plan de accesibilidad para 2016, mismo que se encuentra en instrumentación.</p> <p>Por otro lado, la Gerencia de Inclusión solicitó a la misma consultora que elaboró el presente producto, hacer un recorrido de evaluación en otro centro de trabajo ubicado en la Ciudad de México, a partir de lo cual se emitieron recomendaciones específicas para el caso de un trabajador con discapacidad visual y auditiva.</p> <p>Finalmente, la Gerencia de Inclusión realiza las gestiones para la habilitación, en el corto plazo, de baños unisex, como parte de las medidas para la accesibilidad y la inclusión.</p>	<p>aquéllas de bajo o nulo costo. A pesar de ello, es fundamental el posicionamiento del tema y el reconocimiento de las áreas de oportunidad que presenta el Centro Administrativo en la materia.</p> <p>Asimismo, se valora positivamente el hecho de que los planes de trabajo consideran las recomendaciones producto de la evaluación realizada, así como las especificaciones técnicas proporcionadas para su instrumentación.</p> <p>Además, es preciso reconocer el hecho de que, aunque todavía modestos, existen ya avances concretos en el tema y se tienen previstos otros resultados alcanzables durante el presente año. Este hecho, sumado a la incorporación de la accesibilidad como parte fundamental de la inclusión laboral en un caso específico, conducen a considerar que este producto está teniendo un impacto favorable en la consolidación de la EISI y la generación de capacidades institucionales.</p>	
--	--	--

<b>Resultado/Actividad:</b> Repertorio de recomendaciones sobre accesibilidad en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el Centro Administrativo Petróleos Mexicanos.		
<b>Objetivo:</b> 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.		
<b>Breve descripción de la meta anual:</b> 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.		
<b>Entregables/productos principales:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Repertorio de recomendaciones</li> <li>- Sesiones informativas y de sensibilización con las áreas competentes del Centro Administrativo</li> </ul>		
<b>Criterios de calidad</b>	<b>Evaluación</b>	<b>Fecha de entregable</b>
Se realizó un proceso de reorganización del documento resultado de la consultoría, así como de edición y corrección de estilo que está por concluir.	Como resultado del trabajo realizado durante el periodo, se contará con una guía de recomendaciones para la accesibilidad de las TIC en Petróleos Mexicanos que parte de los criterios y pautas internacionalmente reconocidos de la accesibilidad Web y respecto del software y el hardware, así como de los productos actualmente disponibles en el mercado para favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.	Octubre de 2016



3. RIESGOS

Descripción	Resultados/ actividades afectadas	Descripción breve de las medidas tomadas	Fecha	Grado del riesgo
En el periodo de referencia no se presentaron riesgos				

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 hacia otros centros de trabajo	A pesar de que varios de los materiales audiovisuales ya habían sido difundidos por canales institucionales con cobertura nacional, la realización de la Segunda Feria por la Inclusión en la Refinería Miguel Hidalgo, fuera del Centro Administrativo, ha significado un importante logro del proyecto. Para garantizar la calidad de esta actividad, se aprovecharon los materiales didácticos desarrollados para la primera feria, pero también se introdujeron cambios a partir de las lecciones aprendidas en aquella edición. Producto de estas medidas, se obtuvieron excelentes resultados reflejados en el interés y amplia participación del personal. A partir de esto, se considera la realización de una tercera emisión en un nuevo centro de trabajo al interior de la República, como parte del proyecto.	Septiembre- 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?
A partir de la instrumentación de los programas de capacitación a diferentes áreas de Petróleos Mexicanos, se contribuyó al fortalecimiento de las capacidades institucionales para la apropiación de los productos generados en el marco del proyecto y su sostenibilidad, una vez que concluya. De igual forma, productos como los cursos e-learning, al igual que otros desarrollados previamente (materiales didácticos, las políticas y procedimientos, entre otros), aportan decididamente a la instalación de capacidades institucionales, en la medida en que son replicables y/o se constituyen en parte del andamiaje institucional. En ese sentido, y dado el próximo cierre del proyecto, se tiene especial atención en continuar profundizando en las capacidades institucionales de la contraparte. Este es un elemento indispensable para cualquier proyecto, en virtud del carácter temporal de las intervenciones y la prioridad de que los cambios generados se mantengan, se incrementen y, en la medida de lo posible, den pie a nuevas iniciativas. Por otro lado, en el diseño e instrumentación de programas de capacitación, es preciso tener en consideración la diversidad de niveles y experiencias de las personas participantes, de manera que la

metodología, los conceptos y la propia facilitación conduzcan a un piso común, con base en el cual se pueda generar una construcción colectiva de conocimiento. Otro punto relevante es la apropiación de conceptos nuevos que, incluso, pueden resultar confrontantes a escala personal, por lo que es preciso contemplar, en la medida de lo posible, estrategias para minimizar la resistencia al cambio y favorecer procesos de deconstrucción social e individual. Finalmente, para hacer una medición de resultados que sea confiable, los instrumentos de evaluación deben tener la capacidad de ser intuitivos y adaptarse a las diferentes formas de aprendizaje, sin que, por ello, pierdan rigurosidad.

### 6. DESEMPEÑO FINANCIERO TRIMESTRAL

Gasto del trimestre		
Aprobado	USD \$131,382	35.52 % del presupuesto total del proyecto
Ejercido	USD \$27,315.70	35.88 % del presupuesto del año
Comprometido a gastar en el trimestre subsiguiente	USD \$32,000	42.04 % del presupuesto del año
<b>Total del Gasto (julio - septiembre 2016)</b>	<b>USD \$27,315.70</b>	35.88 % 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: 14/10/2016