

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en México
Documento de Proyecto

Nombre del Proyecto:

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

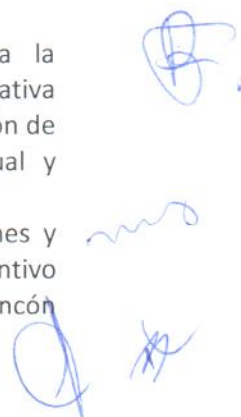
Área de Cooperación I: Igualdad, equidad e inclusión social.

Resultado UNDAF (2014 – 2019) y CPD (2014 – 2018):

Efecto MANUD #1: 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.

Producto(s) esperado(s):

- Diagnóstico integral sobre inclusión social para la construcción de ambientes incluyentes, libres de discriminación y con políticas de inclusión laboral.
- 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.
- Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.
- Documento de recomendaciones para la mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y acoso laboral.
- Documento técnico con recomendaciones y ruta crítica en el marco del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón"



Gallardo”;

- Documento compilatorio derivado del evento sobre Buenas Prácticas para la inclusión social laboral en el sector energético.
- Publicación sobre Buenas Prácticas Institucionales de Inclusión Social de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral.

Asociado en la Implementación:

Petróleos Mexicanos

Breve Descripción

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

La atención de estos vacíos institucionales y/o prácticas resulta particularmente relevante cuando éstos tienen un impacto directo en las oportunidades de las personas para acceder y participar plenamente en espacios públicos y en sus oportunidades para lograr un pleno desarrollo social y económico. Grupos en situación de vulnerabilidad tales como mujeres, pueblos indígenas, jóvenes, adultos mayores, niños y niñas, personas con discapacidad y población LGBTTI son habitualmente los que presentan mayores niveles de exclusión social derivados de una desigualdad de oportunidades y discriminación.

El acceso al mercado laboral y espacios de trabajo libres de discriminación e incluyentes para estos grupos de población representan uno de los principales retos a atender y mecanismos para la generación de procesos reales de inclusión social.

A partir del 2014 y como resultado del proceso de reestructuración organizativa que actualmente enfrenta Petróleos Mexicanos, esta institución busca consolidarse como una empresa con estándares y normativas institucionales que faciliten la inclusión laboral de cualquier individuo, -y particularmente aquellos provenientes de grupos en situación laboral- y la construcción de espacios laborales incluyentes, universales y no discriminatorios que fomenten una plena participación y desarrollo laboral de sus empleados.

Si bien la institución presenta avances normativos en la prevención de discriminación por género, se reconoce como necesario fortalecer los mecanismos actuales y la generación de acciones y normativas enfocadas a personas con discapacidad y población LGBTTI. Por consiguiente, se propone la generación de una Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI.

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

Periodo del Programa País:	2014-2018
Área Clave de Resultado (Plan Estratégico del PNUD 2014-17):	4 y 7
Código del Proyecto (Atlas Award ID):	
Fecha de Inicio:	Enero 2015
Fecha de Fin:	Diciembre 2015
Fecha del PAC:	12/01/2015
Modalidad de Gestión:	NIM

Total Presupuesto:	MXN 4,389,115
Petróleos Mexicanos:	MXN 4,389,115

1

¹ Pese a que el proyecto y el presupuesto se expresen en pesos mexicanos, al momento de ingresarse los recursos a las cuentas del PNUD México, los mismos serán convertidos en USD, empleando el tipo de cambio del Sistema de Naciones Unidas aplicable al momento del depósito. Asimismo, todos los informes sustantivos y financieros que se generen a partir de esta iniciativa serán reportados en dólares acorde al tipo de cambio vigente del Sistema de Naciones Unidas.

2

Petróleos Mexicanos



Madsí Lomelí Valero
Titular de la Coordinación Asesora de
Programas Socioculturales

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Marcia de Castro
Coordinadora Residente del Sistema
de las Naciones Unidas
Representante del PNUD México

Secretaría de Relaciones Exteriores



Embajador Bruno Figueroa
Director General de Cooperación
Técnica y Científica

I. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

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

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

El Censo Nacional de Población y Vivienda 2010 indica que en México existen 5 millones 739 mil 270 de personas con discapacidad en edad laboral, lo que representa 5.1% de la población total². A su vez, en 2012, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) a través de su Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS)³, estableció que sólo cuatro de diez personas con alguna discapacidad y en edad laboral cuentan con ingresos propios derivados de un trabajo remunerado, mientras que más de la mitad de las personas con discapacidad subsisten a partir del apoyo monetario de familiares y amigos. Dentro de esta encuesta, las personas con discapacidad entrevistadas indicaron como una de sus principales necesidades para su desenvolvimiento en el espacio público, la existencia de infraestructura en términos de rampas, espacios especiales para estacionamientos, elevadores y baños con acceso para sillas de ruedas y guías y señalamientos para débiles visuales.

De igual forma, esta encuesta identifica a la diversidad sexual como un parámetro de discriminación y violencia que imposibilita la inclusión social. Al respecto, la ENADIS indica que cuatro de cada diez mexicanos y mexicanas entrevistadas afirmaron no estar dispuestos a permitir que en su casa vivan personas homosexuales y que una de cada diez personas considera que las personas homosexuales deben cambiar sus preferencias o deben ocultarlas. Las personas de 40 años en adelante son las que presentan una actitud más negativa respecto al no respeto de la diversidad sexual. Si bien la encuesta refiere respuestas asociadas a la interacción social con este grupo de población, éstas pueden ser fácilmente trasladadas a cualquier espacio público, implicando así políticas y acciones discriminatorias que afectan su entorno y condiciones de desarrollo.

² INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010, *Cuestionario ampliado*. Estados Unidos Mexicanos/Población con discapacidad.

³ CONAPRED. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. 2010. www.conapred.org.mx

En lo relativo al grupo de población de mujeres y desde una perspectiva de análisis de políticas y acciones discriminatorias, la misma encuesta determinó que en el país existen ocho millones más de mujeres trabajadoras sin seguridad social en comparación con los hombres en la misma circunstancia. De las mujeres en edad de trabajar, únicamente 51% obtiene ingresos, en comparación con 81% de los hombres. Adicional a los problemas de inserción laboral, se identifica que las mujeres continúan enfrentando de forma particular prácticas discriminatorias en el espacio público y principalmente en el ámbito laboral por motivos de género y/o sexo. Acoso y hostigamiento sexual laboral, acoso laboral, discriminación asociada a género y el establecimiento no institucional de roles en el espacio laboral derivado del sexo representan los principales ejemplos de los obstáculos en materia de inclusión social que enfrenta este grupo de población.

En 2012 a nivel normativo en el plano internacional, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas en sus Observaciones Finales emitidas al Estado Mexicano reconoció el avance asociado a la adopción de la norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres, un instrumento no vinculante que certifica a las organizaciones públicas, sociales y privadas que incluyen una perspectiva de género en sus prácticas de género.

En sus recomendaciones, este Comité reconoció la necesidad de continuar trabajando y fortalecer las acciones en materia de no discriminación laboral por género vinculadas a: 1) adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral, inclusive recurriendo a medidas especiales de carácter temporal, y 2) garantizar la implementación efectiva de protocolos para la intervención en casos de acoso y hostigamiento sexual laboral en la administración pública, y adopción de medidas semejantes para prevenir este delito en el sector privado.

En lo concerniente a personas con discapacidad, durante 2014, el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoció como avances del Estado la aprobación de la Ley Federal para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y la adopción de los programas nacionales en materia de derechos humanos, discapacidad y no discriminación.

En materia de agenda pendiente, el Comité estableció la necesidad de: 1) establecer líneas presupuestarias y recursos para el desarrollo de acciones para combatir casos de discriminación interseccional, basadas en la discapacidad, la edad, el género, la pertenencia a pueblos indígenas y la ruralidad, entre otros factores de exclusión, 2) acelerar los procesos de reglamentación de las leyes en materia de accesibilidad, 3) adoptar las medidas requeridas para asegurar que los planes de accesibilidad incluyan los edificios existentes y no solamente las nuevas edificaciones, 4) velar por que las entidades privadas tengan debidamente en cuenta todos los aspectos relacionados con la accesibilidad de las personas con discapacidad y que sean objeto de sanciones en caso de incumplimiento, fortalecer con recursos adecuados los programas de acceso al empleo para las personas con discapacidad, y 5) implementar acciones de nivelación a favor de la contratación de mujeres y personas indígenas con discapacidad.

A nivel nacional, el Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018, en su apartado de *México Incluyente* reconoce como uno de los principales retos de la administración pública, el combate a la discriminación, intolerancia y exclusión social y la generación de una auténtica sociedad de derechos basada en la igualdad de oportunidades.

6

12

1

De forma particular, este plan promueve la protección de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad a partir del diseño y ejecución de estrategias para incrementar su inclusión social y productiva y de esquemas específicos de capacitación laboral, de vinculación con el sector productivo y construcción y/o adecuación de espacios públicos y privados, para garantizar el derecho a la accesibilidad.

En dicho plan, la perspectiva de género es promovida bajo un enfoque transversal a todas las políticas y acciones de la administración pública. Específicamente, se hace referencia a la generación de estrategias que contribuyan a la inserción y permanencia laboral de este grupo, condiciones que contribuyan a su plena participación social, su vinculación a puestos de alto mando o aquellos no tradicionalmente asociados a las mujeres y la eliminación de toda discriminación y tipo de violencia derivada del género.

Por su parte, el CONAPRED, a través de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, establece la necesidad de generar y aplicar las políticas requeridas para la promoción de mecanismos de inclusión y de medidas de nivelación que permitan “hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad”.

Dentro de este instrumento normativo se señalan líneas de acción para la promoción de la inclusión social tales como la integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación, el desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, la misoginia, la discriminación por apariencia o el adultocentrismo y acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias, entre otras.

A partir del 2014 y como resultado del proceso de reestructuración organizativa que actualmente lleva a cabo Petróleos Mexicanos, esta institución busca consolidarse como una empresa con estándares y normativas institucionales que faciliten la inclusión laboral de cualquier individuo, -y particularmente aquellos provenientes de grupos en situación laboral- y la construcción de espacios laborales incluyentes, universales y no discriminatorios que fomenten una plena participación y desarrollo laboral de sus empleados.

Si bien la institución presenta avances normativos principalmente en lo relativo a la discriminación por género, se reconoce como necesario el fortalecimiento de los mecanismos actuales y la generación de acciones y normativas enfocada a personas con discapacidad y población LGBTTI. Por consiguiente, se establece la necesidad de diseñar e implementar una Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI.

En el ámbito internacional en 2013, Petróleos Mexicanos recibió la máxima calificación otorgada A+ por el Global Reporting Initiative al cumplir con lineamientos y estándares internacionales vinculados a desempeño económico, ambiental y social. De forma particular y en asociación directa a los objetivos de esta iniciativa se destacan las acciones emprendidas en la formación de sus empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos, atención a casos de incidentes de discriminación y la toma de medidas.

En el marco de este reporte, Petróleos Mexicanos de igual forma ha asumido como parámetro de actuación institucional el Principio 6 del Pacto Mundial (Eliminar la discriminación en materia de

empleo y ocupación) y la promoción del respeto a los derechos de sus colaboradores conforme a lo establecido en la Política Nacional de Igualdad de Género y Prevención de la Discriminación.

A nivel normativo, en su *Código de Conducta*, Petróleos Mexicanos establece la igualdad de género como uno de los valores y prácticas promovidos en los procesos de contratación y evaluación de habilidades y capacidades y la utilización de lenguaje incluyente no sexista. En el marco de sus políticas laborales, de igual forma se reconoce la existencia de mecanismos institucionales para la atención de casos de acoso y hostigamiento sexual laboral y acoso laboral.

Adicionalmente, en 2011 esta institución realizó la *Encuesta sobre Cultura Institucional con perspectiva de género*, a partir de la cual se identificaron áreas de oportunidad para disminuir brechas asociadas a este tema. Los resultados de esta encuesta demostraron que 69% de las mujeres y 71% de los hombres que participaron conocían sobre la existencia de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, más de 50% de la población desconocía sobre la existencia de un área específica para tratar temas de género en la institución, y 15% afirmó haber sido víctima de hostigamiento y acoso sexual en sus centros de trabajo. Finalmente alrededor de 60% afirmó estar interesado en participar en programas de formación en este tema.

Por consiguiente, la Estrategia de Inclusión Social considera como insumos base los avances existentes, a partir de los cuales se definirán las acciones de fortalecimiento y/o mejora requeridas y los vacíos institucionales en materia de inclusión social a diseñar e implementar.

EFECTO(S) E INDICADOR(ES) DEL UNDAF 2014:

Área de Cooperación I: Igualdad, equidad e inclusión social.

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.

OBJETIVO(S) E INDICADOR(ES) ESPERADOS:

El objetivo general es la construcción de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación y la generación/fortalecimiento de políticas de inclusión laboral para grupos en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos a partir del desarrollo de la Estrategia de Inclusión Social Institucional.

A partir del logro de este objetivo, la institución contará con mecanismos y prácticas institucionales no discriminatorias en términos de sus espacios laborales y sus procesos de reclutamiento, que impacten positivamente en mayores niveles de inclusión social para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI (población objetivo) que actualmente labora en la institución o que se integrará a ésta a partir de los cambios puestos en marcha mediante esta iniciativa.

Los objetivos particulares de la Estrategia de Inclusión Social son:

- promover políticas de igualdad de género, prevención de acoso y hostigamiento sexual laboral y acoso laboral y trato respetuoso a la diversidad sexual y a personas con discapacidad,
- promover la inclusión y permanencia laboral de grupos de población en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos,
- elaborar diagnósticos institucionales en materia de igualdad de género, respeto a la diversidad sexual e integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral que contribuyan al incremento de la inclusión social de estos grupos a este espacio,
- sensibilizar a la comunidad de Petróleos Mexicanos respecto a las actitudes, nociones y percepciones comúnmente asociadas a la discriminación en espacios laborales por cuestiones de género, discapacidad y diversidad sexual y
- promover actitudes no discriminatorias y el uso de lenguaje incluyente con perspectiva de género y derechos humanos en la comunidad de Petróleos Mexicanos.

II. ESTRATEGIAS

El proyecto tiene una duración de un año, se implementará en el Centro Corporativo de Petróleos Mexicanos, ubicado en la ciudad de México. Las actividades y productos establecidos en el presente Documento de Proyecto se realizarán con base en el contexto, necesidades, prácticas, lineamientos, perfil del personal e infraestructura física del Centro Corporativo (particularmente el Componente que hace referencia al Distintivo Rincón Gallardo); sin embargo, en aquellos componentes que, por su naturaleza sustantiva y/o programática, así lo consientan, podrán ser replicados por PEMEX a un nivel nacional.

El proyecto contempla el desarrollo de dos componentes:

Componente Uno: Construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos

1. Realización de **un diagnóstico de inclusión social** para la detección de las conductas y comportamientos existentes – institucionales y no institucionales - que estén vinculados directamente a la existencia de prácticas de discriminación por género, hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral, orientación sexual y/o discapacidad y revisión de las políticas de inserción y permanencia laboral para los tres grupos de población seleccionados (mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI).

La elaboración del diagnóstico contempla la participación directa de población de los tres grupos que conforman la población objetivo (determinado para que sea representativo a nivel de muestra) y de población de la empresa en general, a partir de la aplicación de cuestionarios, entrevistas y/o encuestas para recuperar información respecto a las políticas y/o actitudes de discriminación que enfrentan. De igual forma, se considera la revisión de los lineamientos institucionales, normativas y reglamentos existentes a nivel nacional e internacional enfocados a la prevención y/o atención de conductas discriminatorias. La integración de los grupos de población objetivo del proyecto en la construcción del diagnóstico representa un espacio de involucramiento directo para la identificación de las situaciones de exclusión y/o discriminación existentes y la definición de acciones pertinentes.

A partir de los resultados del diagnóstico se emitirán recomendaciones de inclusión social específicas para cada grupo de población del proyecto, para la modificación y/o fortalecimiento de la normativa existente y la generación de lineamientos y políticas faltantes. El proyecto



considera la articulación con las áreas pertinentes de Petróleos Mexicanos para la incorporación y seguimiento a la implementación de las recomendaciones derivadas del diagnóstico sobre inclusión social. Este será el documento marco diagnóstico e insumo base para la definición de las actividades y productos del proyecto.

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.

El programa de sensibilización estará dirigido a los funcionarios de las oficinas corporativas de Petróleos Mexicanos. Dado que éste se diseñará bajo un enfoque que responda al contexto de la institución y a los resultados del diagnóstico de inclusión social, se espera que contribuya de forma directa a disminuir las situaciones de discriminación y exclusión identificadas por sexo, condición de discapacidad y/o preferencia sexual.

Con el propósito de institucionalizar este programa de sensibilización, se prevé que el instrumento se adopte formalmente por las áreas pertinentes y prioritarias para el Proyecto de Petróleos Mexicanos, como parte de los procesos de formación a completar por el personal de la institución. De igual forma, se contempla la elaboración de materiales didácticos (derivados del programa de sensibilización) que faciliten la posterior réplica de este instrumento a partir de campañas de formación o en otros espacios laborales físicos distintos al seleccionado para esta iniciativa.

En el marco del programa de sensibilización se considerará prioritario la participación del personal de las áreas con injerencia y responsabilidad directa con los temas posicionados por la Estrategia de Inclusión Social.

Dentro de un lapso pertinente posterior a la impartición del programa de sensibilización, se prevé la aplicación de un cuestionario a los participantes del programa que permita identificar el cambio en percepciones y/o compartimientos.

3. Encuentro regional de empresas del sector energético para la difusión de buenas prácticas en temas de inclusión social con la finalidad de compartir esquemas de trabajo.

Este encuentro tiene como objetivo la identificación de prácticas y avances en materia de inclusión social desarrollados a nivel internacional por empresas del sector energético dirigidas primordialmente a las poblaciones objetivo del proyecto. Las buenas prácticas identificadas servirán como insumo directo para la construcción de las recomendaciones de mejora emitidas en el marco del diagnóstico de inclusión social, el fortalecimiento de la normativa existente y la generación de nuevos lineamientos institucionales identificados a partir de las experiencias de empresas de otros países.

En el encuentro se considera de forma preliminar la selección de empresas del sector energético ubicadas en la región de América Latina y con características sociales similares a México. Se considera que estos elementos facilitarán la adopción y adaptación al contexto mexicano de las buenas prácticas identificadas. Se considera la participación de un estimado mínimo de cuatro y un máximo de 12 empresas participantes.

4. Evento inicial de sensibilización en materia de inclusión social laboral de grupos tradicionalmente excluidos y/o en situación de vulnerabilidad.

Se contempla que este evento sirva como actividad inicial en materia de sensibilización de la Estrategia de Inclusión Social Laboral. En el marco de esta actividad se prevé el análisis de los

principales retos que las instituciones públicas deben atender a nivel normativo y de prácticas para la plena inclusión de grupos particulares tales como mujeres, personas con discapacidad y población LGTTI.

Componente Dos: Generación/fortalecimiento de las políticas de inclusión laboral para grupos en alta situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidos

1. **Asesoría técnica y acompañamiento en los procesos requeridos para la obtención del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”;** a través del cual, se reconoce a los centros de trabajo que aplican una Política de Buenas Prácticas Laborales, en igualdad de oportunidades, de inclusión, de desarrollo y sin discriminación hacia las Personas en Situación de Vulnerabilidad (PSV).

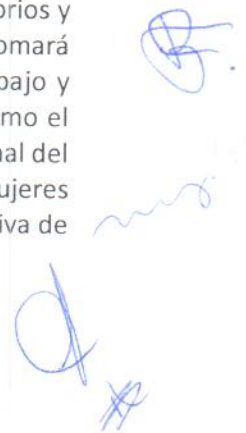
Con base en la metodología y lineamientos propuestos en el marco del Distintivo de Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” se realizará un diagnóstico de la infraestructura física y políticas institucionales del Centro Corporativo de Petróleos Mexicanos. Derivado del diagnóstico, se prevé la emisión de un documento de recomendaciones específicas para la modificación de la infraestructura física de las oficinas corporativas y la reformulación y/o adopción de políticas institucionales enfocadas a la inclusión social. Posterior al proceso de diagnóstico, se prevé el acompañamiento técnico para la implementación de las recomendaciones emitidas de forma articulada con las áreas pertinentes de Petróleos Mexicanos.

Tal y como se señaló anteriormente, el Diagnóstico de Inclusión Social referido en el componente uno será el instrumento principal, y éste se complementará con los parámetros y lineamientos establecidos por el distintivo “Rincon Gallardo” sobre políticas de actuación normativa en materia de inclusión social.

La implementación de las recomendaciones a nivel de cambios en la infraestructura física del Centro Corporativo de Petróleos Mexicanos no se consideran parte de las acciones, entregables y/o productos de esta iniciativa. La institución será responsable de realizar un análisis propio de factibilidad para establecer los mecanismos de implementación, etapas y tiempos para la implementación de la modificación de sus espacios físicos.

2. **Revisión de los lineamientos y normativa institucional para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.**

Como parte de las acciones enfocadas a la institucionalización y sostenibilidad de prácticas de inclusión social, el proyecto considera la revisión de los lineamientos y normativas existentes y emisión de recomendaciones para la realización de procesos de contratación no discriminatorios y con perspectiva de género y enfoque de derechos. Para la realización de esta acción, se tomará como base la normativa en materia de contratación establecida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las recomendaciones y prácticas emitidas por otras instituciones tales como el Programa de las Naciones Unidas a través de su Sello de Género, la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de Mujeres para asegurar la incorporación de los estándares básicos requeridos en materia de perspectiva de género y enfoque de derechos.



De forma particular, se considerará la emisión de recomendaciones que respondan a las características de la población con discapacidad en términos de procesos de entrevista incluyentes y con las metodologías y/o materiales adecuados según el tipo de discapacidad.

El proyecto de igual forma considera la asesoría y acompañamiento para la adopción de las recomendaciones emitidas y modificación de las políticas de contratación laboral con base en mecanismos incluyentes, enfoque de derechos y perspectiva de género. La apropiación de estas recomendaciones por parte de la institución contribuirá a la sostenibilidad de las acciones impulsadas por el proyecto.

En caso de que la institución no cuente con lineamientos y normativas institucionales de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género se realizará una propuesta con base en el contexto, necesidades y perfil del personal del Centro Administrativo de Petróleos Mexicanos y la normativa establecida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Programa de las Naciones Unidas a través de su Sello de Género, la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y el Instituto Nacional de Mujeres.

3. Revisión de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.

Como parte de las acciones enfocadas a la institucionalización de prácticas de inclusión social, el proyecto considera la revisión de los lineamientos y normativas existentes y emisión de recomendaciones para la mejora de los mecanismos actuales en materia de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.

Las recomendaciones a emitir en materia de los lineamientos y normativa institucional vigente sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral considera el análisis en la efectividad y pertinencia de los procesos establecidos, tiempo y mecanismos para resolución de casos, criterios para la documentación de los casos, incorporación de la perspectiva de género y enfoque de derechos en el análisis y resolución de éstos, establecimiento de medidas precautorias y/o compensatorias, procedimientos para la conformación del comité de evaluación de casos y procesos de capacitación asociados a éste.

De igual forma, se considera la revisión y aplicación de la normatividad en materia de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral establecida por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las recomendaciones de prácticas emitidas por otras instituciones tales como el Programa de las Naciones Unidas a través de su Sello de Género, la Organización Internacional del Trabajo y el Instituto Nacional de Mujeres.

Posterior a la definición de los lineamientos y normativas institucionales para la prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral, se prevé la utilización de los mecanismos institucionales de difusión para dar a conocer este procedimiento entre el personal.

En los puntos dos y tres, como parte de la estrategia de sostenibilidad del proyecto, se considera la asesoría y acompañamiento para la adopción institucional de las recomendaciones y lineamientos vinculados a procesos de contratación incluyentes y con perspectiva de género y la prevención y/o atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral.

4. Manual de buenas prácticas institucionales para la inclusión social de personas en situación de vulnerabilidad y/o tradicionalmente excluidas en el entorno productivo y laboral

III. MARCO DE RESULTADOS Y RECURSOS

III. MARCO DE RESULTADOS Y RECURSOS

Resultado e indicador del 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.

Área Clave de Resultado (Plan Estratégico 2014-2017): Igualdad, equidad e inclusión social. / Desarrollo económico productivo, competitividad y trabajo

Nombre de Proyecto (ATLAS Award ID): Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LBGTTI.

Resultados	Indicadores	Fuente de verificación	Línea de base	Meta del resultado	Riesgos / Supuestos
Resultado 1: Espacios laborales incluyentes y libres de discriminación contruidos a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos	Indicador 1.1 Número de diagnósticos sobre inclusión social realizados	Diagnóstico sobre inclusión social	0	1 diagnóstico sobre inclusión social elaborado con base en las características y necesidades de la institución	Riesgos: Falta de interés por parte del personal de Petróleos Mexicanos en participar en el programa de sensibilización.
	Indicador 1.2 Número de recomendaciones derivadas del diagnóstico institucionalizadas.	Diagnóstico sobre inclusión social	0	50% de las recomendaciones emitidas en práctica e institucionalizadas	Reticencia de las áreas estratégicas de Petróleos Mexicanos para adoptar e incorporar las

#

Indicador 1.3 Número de programas de sensibilización diseñados.	Programa de sensibilización	0	recomendaciones emitidas.
Indicador 1.4 Número de participantes del Centro Corporativo en el programa de sensibilización desagregado por sexo y área laboral.	Lista de asistencia de participantes en el programa de formación	0	30% de la población total del Centro Corporativo capacitados en las temáticas del programa de sensibilización
Indicador 1.5 Número de participantes de áreas prioritarias para el Proyecto desagregado por sexo, departamento y cargo	Lista de asistencia de participantes de áreas prioritarias	0	80% del personal de áreas prioritarias del Centro Corporativo capacitados en las temáticas del programa de sensibilización
Indicador 1.6 Número de horas de formación de los empleados sobre derechos humanos según los lineamientos establecidos por el Global Reporting Initiative	Programa de sensibilización y listas de asistencia	En proceso de construcción con la contraparte por formar parte de los indicadores del Global Reporting Initiative	En proceso de construcción con la contraparte por formar parte de los indicadores del Global Reporting Initiative
Indicador 1.7 Porcentaje de población que afirma haber obtenido conocimientos a partir del programa de sensibilización y las estrategias de difusión	Resultados de encuesta de conocimiento y percepción	0	30% de la población que participó en el programa de sensibilización afirma haber adquirido conocimientos a partir del programa de sensibilización

	<p>Indicador 1.8 Porcentaje de población que afirma haber modificado sus prácticas y actitudes a partir del programa de sensibilización</p>	<p>Resultados de encuesta de conocimiento y percepción</p>	<p>0</p>	<p>30% de la población que participó en el programa de sensibilización, afirman una modificación sobre sus prácticas.</p>	
	<p>Indicador 1.9 Número de buenas prácticas de inclusión social institucionalizadas por Petróleos Mexicanos.</p>	<p>Documento sobre buenas prácticas de inclusión social en el sector energético</p>	<p>0</p>	<p>2 buenas prácticas identificadas que son incorporadas en las acciones y/o lineamientos institucionales.</p>	
<p>Resultado 2: Políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI fortalecidas e institucionalizadas.</p>	<p>Indicador 2.1 Número de planes de trabajo establecidos para la aplicación de las recomendaciones de mejora emitidas en el marco del Distintivo Rincon Gallardo</p>	<p>Documento de recomendaciones técnicas a implementar para la obtención de del Distintivo Gilberto Rincón Gallardo y documento de Plan de Trabajo para implementación de recomendaciones</p>	<p>0</p>	<p>1 Plan de Trabajo adoptado por la institución con definición de áreas responsables y pasos a seguir para el cumplimiento de las recomendaciones emitidas.</p>	<p>Riesgos / Supuestos: Falta de recursos materiales / financieros para la realización de las adecuaciones físicas requeridas para el Distintivo Rincón Gallardo. Retención de las áreas estratégicas de Petróleos Mexicanos para adoptar e incorporar las recomendaciones emitidas en materia de prevención / atención a casos de hostigamiento y</p>
	<p>Indicador 2.2 Número de recomendaciones de mejora incorporadas a los lineamientos y normativas incluyentes en materia de contratación de personal con perspectiva de género y enfoque de derechos.</p>	<p>Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes</p>	<p>0</p>	<p>50% de las recomendaciones de mejora retomadas e incorporadas a los lineamientos y normativa para contratación laboral.</p>	

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

<p>Indicador 2.3 Número de recomendaciones de mejora incorporadas a los lineamientos y normativas para prevención y tratamiento de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>	<p>Y con perspectiva de género. Documento de recomendaciones para la mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral de personas en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>de 0</p>	<p>75% de las recomendaciones de mejora retomadas e incorporadas a los lineamientos y normativa para la prevención / atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>	<p>acoso sexual laboral y acoso laboral. No presentación de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral ante las instancias correspondientes.</p>
<p>Indicador 2.4 Porcentaje de personas que conocen los lineamientos y normativas para prevención / atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>	<p>Resultados de encuesta de conocimiento y percepción</p>	<p>de 0</p>	<p>60% del personal entrevistado afirma conocer los lineamientos y normativas para prevención / atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>	
<p>Indicador 2.5 Número de casos atendidos en materia de hostigamiento y</p>	<p>Formularios derivados de la documentación de</p>	<p>de 0</p>	<p>25% de los casos atendidos resueltos o en proceso de resolución con base en los</p>	

<p>acoso sexual laboral y acoso laboral atendidos a partir de la normativa modificada.</p>	<p>casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>	<p>lineamientos establecidos a partir de las recomendaciones del Proyecto.</p>	
<p>Productos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnóstico integral sobre inclusión social para la construcción de ambientes incluyentes, libres de discriminación y con políticas de inclusión laboral. 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. 3. Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género. 4. Documento de recomendaciones para la mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral. 5. Documento técnico con recomendaciones y ruta crítica en el marco del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo." 6. Documento compilatorio derivado del evento sobre Buenas Prácticas para la inclusión social en el sector energético. 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. 			

IV. PLAN ANUAL DE OPERACIÓN

Resultados 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.

Resultados 1: Espacios laborales incluyentes y libres de discriminación contruidos a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos

Productos	Meta anual	Actividades planeadas	Trimestre				Responsabilidad
			Q1	Q2	Q3	Q4	
<p>Producto 1:</p> <p>Diagnóstico integral sobre inclusión social para la construcción de ambientes incluyentes, libres de discriminación y con políticas de inclusión laboral.</p>	<p>Realizar un diagnóstico sobre inclusión social que responde a las características de población y necesidades institucionales de Petróleos Mexicanos y estándares internacionales</p>	<p>Actividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Definición de metodología y diseño de instrumentos para realización de diagnóstico -Revisión de literatura relevante en materia de inclusión social en espacios laborales -Aplicación de instrumentos a población objetivo -Redacción de diagnóstico 	X 2015	X 2015			<p>PEMEX PNUD México</p>
<p>Producto 2:</p> <p>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>Diseñar e implementar un programa de sensibilización pertinente a las características de la población objetivo de la Estrategia de Inclusión Social y con base en las áreas de trabajo detectadas en el</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Definición y desarrollo de contenidos a integrar en el programa de sensibilización -Incorporación de insumos derivados de los resultados del diagnóstico institucionales sobre inclusión social -Desarrollo de materiales didácticos -Implementación de programa de sensibilización a personal de la 	X 2015	X 2015	X 2015	X 2015	<p>PEMEX PNUD México</p>

	Diagnóstico Integral sobre Inclusión Social.	institución -Desarrollo de actividades de seguimiento para la medición de cambios actitudes/comportamientos - Identificación de contrapartes y actores para evento inicial de sensibilización -Organización logística de evento					
Resultados 2: Políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI fortalecidas e institucionalizadas.							
Productos	Meta anual	Actividades planeadas	Trimestre			Responsabilidad	
Producto 3: Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.	Fortalecer los lineamientos existentes adaptándolos al contexto y necesidades de la institución y particulares de la población objetivo. Generar políticas y procedimientos de contratación no discriminatorias, con perspectiva de género y enfoque de derechos.	-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. -Elaboración de documento de recomendaciones de los lineamientos y normativa existente. -Reuniones de trabajo con las áreas pertinentes para el establecimiento de acuerdos para la implementación de las recomendaciones de mejora. -Reuniones de seguimiento para verificar la aplicación de los	Q1	Q2	Q3	Q4	X 2015 X 2015 X 2015 PEMEX PNUD México

<p>Producto 4: Documento de recomendaciones para la mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>	<p>Fortalecer los lineamientos institucionales existentes en materia de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral como medio para la construcción de ambientes laborales incluyentes.</p>	<p>lineamientos de contratación adoptados</p>		<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>PEMEX PNUD México</p>
<p>Producto 5: Documento técnico con recomendaciones y ruta crítica en el marco del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo."</p>	<p>Realizar un diagnóstico a nivel de análisis de infraestructura física y políticas con base en la normativa del distintivo. Brindar acompañamiento en la definición de una plan de trabajo y ruta de cumplimiento de las</p>	<p>-Análisis de los requisitos para obtención de Distintivo. -Realización de diagnóstico de infraestructura y políticas institucionales. -Redacción de recomendaciones para obtención del Distintivo. -Elaboración de la ruta crítica y plan de trabajo para las</p>		<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>X 2015</p>	<p>PEMEX PNUD México</p>

Handwritten signature

Handwritten initials and signature

	crítica para la atención a las recomendaciones emitidas.	recomendaciones. - Acompañamiento técnico para la implementación de las recomendaciones emitidas en coordinación con las áreas pertinentes de Petróleos Mexicanos.				
Producto 6: Documento compilatorio derivado del evento sobre Buenas Prácticas para la inclusión social en el sector energético.	Realizar un evento que permita identificar buenas prácticas / experiencias exitosas vinculadas a inclusión social, en sectores energéticos.	-Definición de variables y elementos asociados a buenas prácticas sobre inclusión social. -Identificación de buenas prácticas con base en las variables y elementos establecidos. -Organización de evento de buenas prácticas. -Elaboración de documento compilatorio derivado del evento. -Análisis de las buenas prácticas detectadas y utilización de éstas como insumo para los distintos componentes de la Estrategia de Inclusión Social	X	2015	X	PEMEX PNUD México
Producto 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.	Sistematizar y elaborar una publicación enfocada a la difusión de Buenas Prácticas de Inclusión Social en sectores energéticos.	-Sistematizar la información relativa a las Buenas Prácticas detectadas. -Elaborar y diseñar la publicación. -Difusión de la publicación como medio de generación de conocimiento e intercambio de experiencias.	X	2015	X	PEMEX PNUD México

15-10

V. ARREGLOS DE GESTIÓN

Todo lo relativo a la gestión del proyecto se hará en función a los lineamientos y reglamentos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

3.1 Función de los participantes

Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). La SRE, a través de la AMEXCID es la contraparte oficial en materia de cooperación entre el gobierno de México y el PNUD por disposiciones del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. Sus principales responsabilidades son:

- actuar como contraparte oficial del gobierno mexicano ante el PNUD en su calidad de responsable de la cooperación técnica de México; concretamente formalizar la aprobación de los documentos de proyectos de cooperación que las entidades federales, estatales y privadas presenten al PNUD de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo.
- de ser necesario, solicitará por escrito al PNUD informes de la situación de los proyectos;
- aprobar las Revisiones Presupuestarias del proyecto.
- aprobar el plan de auditoría anual para los proyectos y convocar a la reunión de información y consulta previa al ejercicio de auditoría de acuerdo a las normas y procedimientos *del PNUD*;
- participar, de ser conveniente, en la Junta del Proyecto, por lo menos una vez al año;
- participar en las reuniones tripartitas o en sesión de seguimiento o reorientación que se requiera.

Petróleos Mexicanos es la institución encargada de la responsabilidad total del proyecto, así como de garantizar el éxito en la gestión y resultados de este. Sus principales responsabilidades ante PNUD son:

- proporcionar la capacidad técnica y administrativa para el desarrollo del proyecto;
- garantizar que se cumplan los resultados planificados del proyecto;
- planificar y dar seguimiento al avance de los productos y actividades del proyecto;
- participar conjuntamente con el PNUD en el proceso de selección de la Coordinación y Administración del proyecto;
- participar en el proceso de selección del resto del personal del proyecto;
- designar el representante que fungirá como enlace permanente entre el PNUD, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Coordinador del Proyecto para asegurar los insumos necesarios pactados para la ejecución del proyecto;
- designar, mediante carta dirigida al PNUD, el nombre y función de la persona(s) autorizada(s) para firmar, en nombre del Asociado en la Implementación, las Revisiones Presupuestarias del proyecto. (sustantivas, obligatorias y/o de reprogramación) y final);
- formar parte del Comité Directivo del Proyecto.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El PNUD es la red mundial de desarrollo establecida por Naciones Unidas cuyo mandato es promover el desarrollo de los países y vincularlos con los conocimientos, la experiencia y los recursos necesarios para ayudar a sus pueblos a forjar una vida mejor. Sus principales responsabilidades son:

- designar un Oficial de Programa responsable de la asesoría sustantiva y operativa, el seguimiento y apoyo al desarrollo de las actividades del proyecto;
- formar parte de la Junta del Proyecto;
- administrar y ejercer los recursos financieros para la ejecución de las actividades y productos comprometidos en el Plan Anual de Trabajo revisado y aprobado por la Junta del Proyecto, e informar al Asociado en la Implementación y a la Junta del Proyecto sobre su origen y destino;
- coordinar los procesos de selección y contratación del personal del proyecto en apego a sus políticas de recursos humanos para personal de proyectos,
- asesorar al proyecto en la toma de decisiones gerenciales de acuerdo a lo aprobado en la Junta del Proyecto;

- supervisar y dar seguimiento para asegurar la ejecución de las actividades y productos establecidos en el Plan Anual de Trabajo del presente Documento de Proyecto;
- supervisar y dar seguimiento a cada una de las actividades del proyecto que requieran apoyo administrativo del PNUD;
- aprovechar la red de contactos nacionales e internacionales a favor de las actividades del proyecto y establecer sinergias entre proyectos de áreas comunes y/o de otras áreas que aporten al debate y análisis del proyecto;
- contratar, con recursos del proyecto, las evaluaciones y auditorías externas que se estimen necesarias y vigilar sus procedimientos;
- asesorar técnicamente al proyecto para que éste incluya de forma transversal la igualdad de género. Estos servicios especializados se proporcionarán sobre la base de recuperación total de costos.

Los arreglos entre el PNUD y el Asociado en la Implementación para la prestación de servicios de apoyo se describen en el apartado correspondiente al "Presupuesto y Plan de trabajo".

La Junta del Proyecto es un órgano de vigilancia que se reúne al menos dos veces al año y está integrado por:

- el(la) Oficial de Programas o representante del PNUD;
- el(la) representante del Asociado en la Implementación;
- un representante de la Dirección General de Cooperación Técnica y Científica de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

Sus funciones principales son:

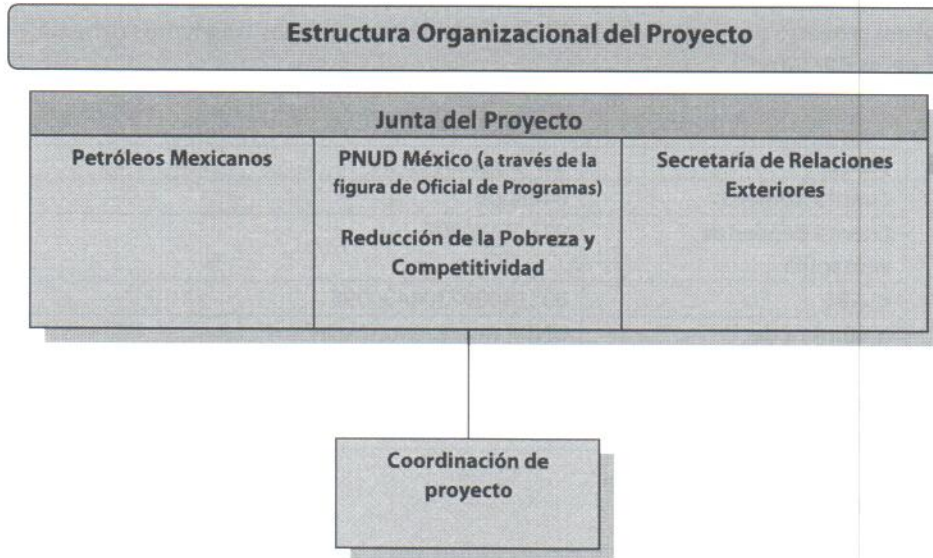
- monitorear cumplimiento de los objetivos y resultados del proyecto;
- establecer, enfocar o rediseñar la estrategia del proyecto;
- analizar o en su caso resolver asuntos relacionados con el avance de las actividades del proyecto, a fin de darle seguimiento al plan de trabajo y cumplir con los indicadores de desempeño;
- monitorea la situación del presupuesto así como la aportación oportuna de los insumos financieros, humanos y técnicos para el cumplimiento del plan de trabajo;
- observar que se cumplan satisfactoriamente las normas y procedimientos del PNUD;
- convocar a reuniones ordinarias a fin de considerar las propuestas y avances del proyecto;
- convocar, en caso de ser necesario, a reuniones extraordinarias;
- realizar un análisis por lo menos una vez al año, con el objetivo de evaluar sustantivamente el documento de proyecto;

Coordinador/a del proyecto Es el responsable de coordinar, asegurar y gestionar en tiempo y forma los insumos técnicos y administrativos para las actividades del proyecto. Las principales funciones son:

- coordinar las actividades y elaboración de productos establecidos en el Plan Anual de Trabajo;
- preparar y monitorear el cumplimiento de los planes de trabajo (anuales);
- establecer los presupuestos (anuales y trimestrales);
- gestionar ante el PNUD los insumos administrativos y sustantivos necesarios para el desarrollo de las actividades y productos establecidos en el Plan Anual de Trabajo del proyecto;
- elaborar la documentación técnica y administrativa del proyecto;
- elaborar los informes técnicos, financieros y de avance (trimestrales, anuales y final);
- asegurar la gestión eficaz del sistema contable establecido en el proyecto;
- informar a la Junta del Proyecto sobre el avance de las actividades del proyecto, problemas y posible soluciones adoptadas y/o recomendaciones sugeridas para la consecución de los objetivos y resultados;
- preparar y presentar un informe de la situación del proyecto en la(s) reunión(es) tripartita(s); o reuniones de la Junta de Proyecto.

- supervisar y asegurar el cumplimiento de las tareas del personal contratado por el PNUD para el desarrollo del proyecto; conforme a los criterios de contratación especificados en la Guía de gestión de proyectos;
- fungir como secretario técnico de la Junta del Proyecto.
- mantener comunicación constante con la Dirección de Reducción de la Pobreza y Competitividad Productiva como medio de seguimiento y control de la operación (sustantiva y administrativa) del proyecto;
- trabajar de forma articulada con el Asociado en la Implementación para la obtención de insumos, e información y vinculación institucional requeridos para el desarrollo y cumplimiento de las actividades y productos establecidos en el Plan Anual del proyecto.

3.2 Estructura Organizativa del Proyecto



El personal contratado para este proyecto, bajo la modalidad de *Service Contract*, se registrará bajo la normatividad PNUD aplicable a este esquema. Asimismo, y en seguimiento a lo estipulado en el Memorando de Entendimiento firmado durante 2014 entre Petróleos Mexicanos y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se establece que ninguna de las partes se desempeñará como agente, representante o socio solidario de la otra Parte. Y se acuerda que el personal designado para la ejecución de las actividades de cooperación continuará bajo la dirección y dependencia directa de la institución a la que pertenezca, por lo que no se establecerán relaciones entre el personal de una Parte y el de la otra Parte.

3.3 Arreglos Administrativos

Para la administración de los recursos, el PNUD pondrá a disposición del proyecto su capacidad instalada, garantizando transparencia y agilidad en el ejercicio de los recursos. El presupuesto y el plan de trabajo se especifican en los anexos de este documento. De existir modificaciones en dicha sección, deberá ponerse a consideración y aprobación de los miembros de la Junta del Proyecto y solicitarse por escrito al PNUD.

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)

(Handwritten mark)

El proyecto contará con dos actividades, la primera de ellas, estará enfocada a la generación de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación construidos a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos. La segunda al fortalecimiento de las políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI fortalecidas e institucionalizadas.

El costo de recuperación por la administración del proyecto es de **8%** sobre saldos ejercidos, derivado de los recursos provenientes de Petróleos Mexicanos.

Cabe señalar que cualquier servicio que el PNUD proporcione al proyecto se hará en función de sus propios lineamientos y reglamentos internos.

El monto total del proyecto asciende MXN \$4,389,115.00 (Cuatro millones trescientos ochenta y nueve mil ciento quince pesos 00/100).⁴

Banco:	Banamex SA de CV
Cuenta número:	0443009
Cuenta depósitos ventanilla	02304430009
CLABE:	002180002304430098
A nombre de:	UNDP Representative in México
Sucursal:	023
Plaza	México, DF 01001

El calendario de pagos⁵:

	MXN
Fecha	
Diciembre 2014	\$1,686,250.00
Enero 2015	\$2,702,865.00
Total	\$4,389,115.00

Si el pago se efectúa en una moneda distinta del dólar de los Estados Unidos, su valor se determinará aplicando el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas vigente en la fecha de hacerse efectivo dicho pago. Si antes de la total utilización por el PNUD del importe abonado hubiera una variación en el tipo de cambio operacional de las Naciones Unidas, se ajustará en consonancia el valor del saldo de fondos no utilizados. Si, en ese caso, se registrara una pérdida en el valor de dicho saldo de fondos, el PNUD informará a Petróleos Mexicanos, con miras a determinar si éste ha de aportar más financiación. Si no se dispusiera de dicha financiación adicional, el PNUD podrá reducir, suspender o rescindir el proyecto.

En el calendario de pagos supra se toma en cuenta la necesidad de que los pagos se efectúen con antelación a la ejecución/implementación de las actividades previstas. Dicho calendario podrá ser enmendado en concordancia con el grado de avance de los trabajos del proyecto.

⁴ Esta cantidad en dólares, y empleando el tipo de cambio de Naciones Unidas de los meses de diciembre 2014 (14.58) y enero de 2015 (14.70) equivaldría a \$299,523.37 USD.

⁵ Pese a que el proyecto y el presupuesto se expresen en pesos mexicanos, al momento de ingresarse los recursos a las cuentas del PNUD México, los mismos serán convertidos en USD, empleando el tipo de cambio del Sistema de Naciones Unidas aplicable al momento del depósito. Asimismo, todos los informes sustantivos y financieros que se generen a partir de esta iniciativa serán reportados en dólares acorde al tipo de cambio vigente del Sistema de Naciones Unidas.

El PNUD recibirá y administrará los pagos de conformidad con las normas, los reglamentos y las directrices del PNUD.

Todas las cuentas y todos los estados financieros se expresarán en dólares de los Estados Unidos.

Si se prevén o si ocurren aumentos inesperados en los gastos o en los compromisos (debido o bien a factores inflacionarios, o bien a fluctuaciones en los tipos de cambio, o bien a eventos imprevistos), el PNUD proporcionará oportunamente a Petróleos Mexicanos una estimación complementaria, donde se indicarán las sumas adicionales necesarias a fin de determinar si es necesario que se transfieran fondos adicionales o únicamente se hagan modificaciones al presupuesto.

Si los pagos mencionados supra no se recibieran de conformidad con el calendario de pagos, o si Petróleos Mexicanos u otras fuentes no aportaran la financiación adicional requerida de conformidad, el PNUD podrá reducir, suspender o rescindir la asistencia a proporcionar al proyecto.

En el caso de que se presente una suspensión, reducción o rescisión del proyecto, el PNUD reintegrará los fondos recibidos que no hayan sido utilizados, aplicando para ello el tipo de cambio de Naciones Unidas vigente al día de la devolución; en caso de registrarse una pérdida cambiaria, éste déficit será cargado al proyecto.

3.4 Compromisos del PNUD y el gobierno mexicano para la prestación de los servicios de apoyo.

Los servicios de apoyo que se requieran del PNUD se proporcionarán de acuerdo con las condiciones que a continuación se indican:

1. La oficina del PNUD México tiene la posibilidad de proporcionar los servicios de apoyo y asistencia necesaria para cubrir los requisitos que se pidan, ya sea para presentar informes o efectuar pagos directos. Al prestar esos servicios, PNUD México velará para que se incremente la capacidad de la institución designada a fin de que pueda asumir esas actividades de manera directa.
2. La oficina del PNUD en México tiene la facultad de proporcionar, a petición de la institución designada, los siguientes servicios de apoyo para las actividades del programa o proyecto:
 - soporte técnico de recursos nacionales e internacionales del Sistema de Naciones Unidas;
 - diseño y planeación estratégica del proyecto;
 - administración del proyecto mediante el seguimiento técnico y financiero, con un enfoque basado en resultados;
 - desarrollo de redes de conocimiento internacionales, nacionales y locales basadas en la experiencia del Sistema de Naciones Unidas;
 - selección del personal para el proyecto, asistencia para su contratación y sugerencia de candidatos (personas físicas o morales) para las actividades sustantivas y administrativas del proyecto;
 - adquisición de bienes y servicios, en concordancia con sus procedimientos y políticas.
3. La adquisición de bienes y servicios, así como la contratación del personal para el proyecto deberán seguir las políticas, normas y procedimientos del PNUD. Es importante mencionar que los puestos del (a) Coordinador(a) y del(a) Administrador (a), son posiciones que se deberán seleccionar de manera conjunta entre el Asociado en la Implementación y el PNUD México.
4. En caso de demandas o controversias relacionadas con la prestación de servicios por parte de la oficina del PNUD México, éstas tendrán la aplicación que corresponda según el modelo de asistencia básica de este documento.
5. La manera y el método como el PNUD México recuperará los gastos que le signifique la prestación de los servicios de apoyo, descritos en la parte correspondiente a los "Arreglos Administrativos", estarán especificados en el anexo que contiene al presupuesto.

6. La oficina en México del PNUD informará por escrito sobre los servicios de apoyo prestados y los gastos reembolsados por ese concepto, en conformidad con los acuerdos del Comité Directivo del proyecto.
7. Si las necesidades de servicios de apoyo cambiasen durante la vigencia del proyecto, tendrá que revisarse el Documento de Proyecto por acuerdo mutuo del Representante Residente del PNUD México y el Asociado en la Implementación.

3.5 Auditoría

La Contribución estará sujeta exclusivamente a los procedimientos de auditoría interna y externa previstos en el Reglamento Financiero, la Reglamentación Financiera Detallada y las directivas del PNUD. El proyecto será auditado con el objetivo de obtener una seguridad de que los recursos son administrados de acuerdo a los reglamentos financieros, las cláusulas y condiciones del documento de proyecto, plan de trabajo y presupuesto establecido.

El presupuesto del proyecto deberá contemplar los recursos necesarios para efectuar la auditoría.

3.6 Equipo

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

3.7 Consideraciones especiales

Las publicaciones, investigaciones y productos que se generen como parte de lo aquí propuesto son propiedad del PNUD México y de Petróleos Mexicanos. Y todo uso que se haga del material aquí generado deberá contar con la autorización de ambas partes.

Asimismo, todo el material que se produzca como consecuencia de este proyecto, deberá llevar de manera visible y en tamaño similar los logotipos del PNUD, del Asociado en la Implementación y del *proyecto*; dándoles el crédito correspondiente a los autores y organismos de apoyo, en concordancia con la Junta del Proyecto.

Además, todas las publicaciones producidas como consecuencia de este documento deberán incluir de manera obligatoria la siguiente inscripción:

Las opiniones, análisis y recomendaciones de política no reflejan necesariamente el punto de vista del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, como tampoco de su Junta Ejecutiva ni de sus estados miembros.

VI. Comunicación y difusión

Al ser una red de conocimiento, el PNUD promueve la difusión de aquellas experiencias y lecciones aprendidas de los proyectos, de manera que puedan ser compartidas al interior de los países y con el resto de la comunidad internacional para ayudar a sus pueblos a forjar una vida mejor.

Por ello el PNUD, en coordinación con el Asociado en la Implementación, promoverá la sistematización de experiencias y la difusión de los productos que surjan del marco de este proyecto como una actividad transversal al logro de sus resultados. Dichas actividades se contemplan en el Plan de Anual de Trabajo del proyecto y se destinará un porcentaje de su presupuesto para este fin.

La Junta del Proyecto definirá la estrategia de comunicación y la revisará periódicamente para promover la visibilidad de las lecciones aprendidas y las buenas prácticas empleadas en la ejecución de las actividades del proyecto. La Junta del Proyecto también determinará los ajustes al presupuesto del proyecto para cumplir con este objetivo.

Como parte de la estrategia de comunicación se contempla un taller de inicio del proyecto con actores clave para dar a conocer los alcances del proyecto y su vinculación con otros programas. Así mismo,

cumplida la primera mitad del proyecto, se llevará a cabo una serie de actividades de difusión de los avances conseguidos al momento.

De igual forma, el PNUD y el Asociado en la Implementación participarán coordinadamente en la promoción de estos resultados aprovechando los espacios de difusión de las Naciones Unidas, eventos relacionados con el proyecto y otros espacios de interés común.

Finalmente, el PNUD seguirá una política de acceso a la información relacionada con el proyecto, respetando aquella información que el Asociado en la Implementación considere de carácter confidencial.

VII. SEGURIDAD

Es prioridad para el PNUD asegurar el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad durante la operación del Proyecto. Asimismo, las oficinas en las cuales opere el personal contratado por el Proyecto, deberán de cumplir con los estándares de seguridad establecidos por el Departamento de Seguridad del Sistema de Naciones Unidas en México (UNDSS).

Con el objetivo de familiarizar al personal contratado por el Proyecto con la regulación, procedimientos y los requisitos mínimos de seguridad durante la operación, el UNDSS ofrece dos cursos de capacitación por medios electrónicos: 1) curso en línea sobre seguridad básica y 2) curso de seguridad avanzado en el terreno.

De igual manera y con la finalidad de reforzar los protocolos de seguridad al interior del Proyecto, se llevarán a cabo reuniones, talleres y capacitaciones presenciales para el personal del Proyecto. Asimismo, el PNUD ofrece al personal del Proyecto una sesión de inducción sobre medidas de seguridad, Procedimientos Operativos Vigentes (POVS) y un folleto que contiene recomendaciones sobre temas específicos. Es responsabilidad de la Unidad de Coordinación que el personal que trabaje en el Proyecto reciba la información que el PNUD elabora. **(se anexa paquete con dicha información)**

El UNDSS revisará las instalaciones de la contraparte en las que labora el personal del Proyecto y emitirá recomendaciones para asegurar el cumplimiento con las normas mínimas operativas de seguridad (MOSS).

El personal reclutado para el Proyecto trabajará en las oficinas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo con domicilio en Montes Urales 440, Colonia Lomas de Chapultepec, Delegación Miguel Hidalgo, México, D.F. 11000. La seguridad del personal, instalaciones y equipos necesarios para la operación del Proyecto son responsabilidad de la contraparte. El PNUD solicitará al UNDSS aprobar las condiciones de seguridad física de las instalaciones en las que laborará el personal del Proyecto. Como resultados, el UNDSS en México proporcionará las recomendaciones y, si de ser necesario, la evaluación de las sedes en las que se realizarán eventos del proyecto.

Se compartirán las recomendaciones del UNDSS con la contraparte para garantizar la seguridad del personal. Se espera que las Oficinas del Proyecto cumplan con las normas MOSS y las recomendaciones generadas por el UNDSS.

Si se requiere rentar espacio de oficina fuera de las instalaciones, el UNDSS deberá verificar y aprobar dichos espacios, de acuerdo con los principios y requisitos de seguridad establecidos por el PNUD (que cumplan con las normas MOSS). Se incluirán las normas MOSS en los términos de referencia para la renta de oficinas y espacios para talleres y hoteles.

Todos los talleres y actividades promovidas por el proyecto se realizarán con seguridad externa, asegurando la seguridad del personal y de los participantes.

La Unidad de Coordinación, otorgará al personal que así lo considere contratado por el Proyecto bajo un Contrato de Servicios, la tarjeta de identificación expedida por el UNDSS que tendrá un costo anual aproximado de 15.00 USD. Las operaciones del resto del personal, serán respaldadas por un Oficio

expedido por la contraparte. El costo de dichas identificaciones es independiente al cobro del 4.5% por concepto de seguridad (se anexa circular como referencia) Anexo II

Por último, el PNUD circula de manera periódica información periódica sobre las áreas geográficas consideradas de riesgo para el personal del Proyecto, así como boletines informativos y de análisis generados por el Departamento de Seguridad. El personal del Proyecto que está destinado a viajar deberá completar el Curso Avanzado sobre Seguridad en Terreno y obtener la autorización de seguridad por parte del DSS a través de la Unidad Coordinadora, mediante la captura de la solicitud correspondiente a través de la plataforma TRIP (Travel Request Information Process)

VIII. MONITOREO Y EVALUACIÓN

De acuerdo a las Políticas y Procedimientos del PNUD, el presente Proyecto será monitoreado según lo siguiente:

Durante el ciclo anual del Proyecto

- Con el fin de facilitar el seguimiento y solucionar eventuales problemas y riesgos el "Registro de Issues y Riesgos" debe ser activado y actualizado en el sistema Atlas por el Oficial de Programa a cargo del proyecto.
- Se deberán reportar trimestralmente los avances sustantivos del proyecto, así como el estado financiero y lecciones aprendidas a través de los Informes Trimestrales y Anuales. Con dicha información se actualizará el Módulo de Gestión del Proyecto de Atlas.
- Las acciones para el monitoreo del proyecto deben ser activadas y planificadas en el Módulo de Gestión del Proyecto en Atlas y se deben registrar el status de cumplimiento de estas acciones claves de monitoreo planeadas.
- En caso de que el Proyecto no disponga de acceso externo al Sistema Atlas, hasta que ésta herramienta esté disponible, la información será proporcionada trimestralmente por el Coordinador del Proyecto en coordinación con el Asociado en la Implementación, a través de Informes Trimestrales y Anuales del Proyecto. En caso de tener acceso externo, esta información será ingresada por el Coordinador del Proyecto en el sistema Atlas, dejando la salvedad que el contenido de la misma es responsabilidad del Asociado en la Implementación. El Informe Anual del Proyecto será preparado por el Coordinador del Proyecto en coordinación con el Asociado en la Implementación y el Oficial de Programa a cargo del PNUD y presentado al Comité Directivo del Proyecto.
- Reuniones de Anual y Final del Proyecto. Sobre la base del "Informe Anual del Proyecto" se realizará una Reunión Anual del Proyecto durante el cuarto trimestre del año/o el segundo semestre, para revisar y evaluar el desempeño del Proyecto y el Plan Anual de Trabajo (AWP) del año siguiente. En el último año del Proyecto, dicha revisión se considerará como Reunión Final de Cierre del Proyecto. La Reunión Anual o Final del Proyecto será realizada por la Junta del Proyecto y puede involucrar a otros posibles interesados. Las Revisiones Anuales y Finales se focalizarán en evaluar el nivel de logros de los objetivos, resultados y productos y su alineamiento con los Resultados esperados del Programa de País."

Gestión de Calidad de las Actividades-Resultado del Proyecto

PRODUCTO 1: Diagnóstico integral sobre inclusión social para la construcción de ambientes incluyentes, libres de discriminación y con políticas de inclusión laboral.		
Actividad Resultado 1 (No. Actividad en Atlas)	Espacios laborales incluyentes y libres de discriminación construidos a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos.	Fecha Inicio: Enero 2015 Fecha Final: Junio 2015
Propósito	Realizar un diagnóstico sobre inclusión social que responda a las características de población y necesidades institucionales de Petróleos Mexicanos.	
Descripción	Desarrollo de una estrategia institucional sobre inclusión social que favorezca a la construcción de espacios laborales incluyentes y libres de discriminación enfocada	

primordialmente en mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI.		
Criterios de Calidad -Definición de metodología y diseño de instrumentos para realización de diagnóstico. -Revisión de literatura relevante en materia de inclusión social en espacios laborales. -Aplicación de instrumentos a población objetivo.	Método de Calidad -Diagnóstico elaborado con base en las características y necesidades de la institución -Recomendaciones emitidas retomadas para su práctica y/o institucionalización.	Fecha de la evaluación Julio 2015
PRODUCTO 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.		
Actividad Resultado 1 (No. Actividad en Atlas)	Espacios laborales incluyentes y libres de discriminación construidos a partir de la sensibilización y formación del personal de Petróleos Mexicanos	Fecha Inicio: Enero 2015 Fecha Final: Diciembre 2015
Propósito	Diseñar e implementar un programa de sensibilización pertinente a las características de la población objetivo de la Estrategia de Inclusión Social y con base en las áreas de trabajo detectadas en el Diagnóstico Integral sobre Inclusión Social.	
Descripción	Programa de sensibilización compuesto por conferencias, talleres y acciones de difusión que contribuyan a la sensibilización de la comunidad de Petróleos Mexicanos en lo relativo a perspectiva de género, enfoque de derechos, prevención del hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral, respeto a la diversidad sexual y trato a personas con discapacidad.	
Criterios de Calidad -Definición y desarrollo de contenidos con base en los resultados del Diagnóstico de Inclusión Social. -Implementación de programa de sensibilización con personal de la dependencia y áreas estratégicas. -Desarrollo de actividades de seguimiento para la medición de cambios de actitudes / comportamiento.	Método de Calidad -Programa de sensibilización diseño con base en los resultados del Diagnóstico sobre Inclusión Social. -Población con cambios en sus prácticas y actitudes cotidianas en el espacio laboral.	Evaluación Diciembre 2015
PRODUCTO 3: Documento de recomendaciones de mejora para la generación de políticas de contratación laboral incluyentes y con perspectiva de género.		
Actividad Resultado 2 (No. Actividad en Atlas)	Políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI fortalecidas e institucionalizadas.	Fecha Inicio: Abril 2015 Fecha Final: Diciembre 2015
Propósito	Fortalecer los lineamientos existentes adaptándolos al contexto y necesidades de la institución y particulares de la población objetivo. Generar políticas y procedimientos de contratación no discriminatorias, con perspectiva de género y enfoque de derechos.	
Descripción	Análisis de las políticas existentes y generación de recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento e institucionalización de prácticas de contratación laboral con perspectiva de género y enfoque de derechos.	
Criterios de Calidad - Revisión de la normativa y leyes	Método de Calidad -Integración y puesta en práctica de	Evaluación Diciembre 2015

<p>existentes en materia de políticas prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p> <p>-Revisión de los lineamientos y políticas existentes de la institución para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p> <p>-Reuniones de trabajo con las áreas pertinentes para el establecimiento de acuerdos para la implementación de las recomendaciones de mejora.</p> <p>-Seguimiento a la aplicación de las recomendaciones y tratamiento de casos.</p>	<p>las recomendaciones de lineamientos para el desarrollo de procesos de contratación con perspectiva de género y enfoque de derechos.</p>	
<p>PRODUCTO 4: Documento de recomendaciones para la mejora de los lineamientos y normativa institucional para la prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>		
<p>Actividad Resultado 2 (No. Actividad en Atlas)</p>	<p>Políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI fortalecidas e institucionalizadas.</p>	<p>Fecha Inicio: Abril 2015 Fecha Final: Diciembre 2015</p>
<p>Propósito</p>	<p>Fortalecer los lineamientos institucionales existentes en materia de prevención/atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral como medio para la construcción de ambientes laborales incluyentes.</p>	
<p>Descripción</p>	<p>Análisis de las políticas existentes y generación de recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento e institucionalización de prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p>	
<p>Criterios de Calidad</p> <p>-Revisión de la normativa y leyes existentes en materia de políticas prevención y atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p> <p>-Revisión de los lineamientos y políticas existentes de la institución para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral y acoso laboral.</p> <p>-Reuniones de trabajo con las áreas pertinentes para el establecimiento de acuerdos para la implementación de las recomendaciones de mejora.</p> <p>-Seguimiento a la aplicación de las recomendaciones y tratamiento de casos.</p>	<p>Método de Calidad</p> <p>-Recomendaciones de mejora retomadas e incorporadas a los lineamientos y normativa para contratación laboral.</p>	<p>Evaluación</p> <p>Diciembre 2015</p>
<p>PRODUCTO 5: Documento técnico con recomendaciones y ruta crítica en el marco del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo."</p>		
<p>Actividad Resultado 2 (No. Actividad en Atlas)</p>	<p>Políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTTI fortalecidas e institucionalizadas.</p>	<p>Fecha Inicio: Enero 2015 Fecha Final: Diciembre 2015</p>
<p>Propósito</p>	<p>Realizar un diagnóstico a nivel de análisis de infraestructura física y políticas con base</p>	

	en la normativa del distintivo. Brindar acompañamiento en la definición de un plan de trabajo y ruta crítica para la atención a las recomendaciones emitidas.	
Descripción	Desarrollo de documento con recomendaciones específicas para la institución, para la obtención del Distintivo Gilberto Rincón Gallardo. El distintivo contempla la adecuación de instalaciones físicas para generar espacios incluyentes y universales y la incorporación de políticas laborales no discriminatorias.	
Criterios de Calidad -Análisis de los requisitos para obtención de Distintivo. -Realización de diagnóstico de infraestructura y políticas institucionales. -Acompañamiento en la elaboración de la ruta crítica y plan de trabajo para cumplimiento de las recomendaciones. - Trabajo articulado con las áreas pertinentes de Petróleos Mexicanos para el cumplimiento de las recomendaciones del diagnóstico.	Método de Calidad -Plan de Trabajo y ruta crítica generada a partir de la elaboración del diagnóstico, con definición de áreas responsables y pasos a seguir para el cumplimiento de las recomendaciones emitidas - Cumplimiento del mayor número de recomendaciones dentro del periodo de vigencia del proyecto.	Evaluación Diciembre 2015
PRODUCTO 6: Documento compilatorio derivado del evento sobre Buenas Prácticas para la inclusión social en el sector energético.		
Actividad Resultado 2 (No. Actividad en Atlas)	Políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTI fortalecidas e institucionalizadas.	Fecha Inicio: Enero 2015 Fecha Final: Junio 2015
Propósito	Realizar un evento que permita identificar buenas prácticas / experiencias exitosas vinculadas a inclusión social, en sectores energéticos.	
Descripción	Desarrollo de evento para promover el intercambio de experiencias en materia de inclusión social en empresas energéticas con características similares a Petróleos Mexicanos. Las experiencias exitosas identificadas nutrirán la Estrategia de Inclusión Social.	
Criterios de Calidad -Definición de variables y elementos asociados a buenas prácticas sobre inclusión social. -Identificación de buenas prácticas con base en las variables y elementos establecidos.. -Análisis de las buenas prácticas detectadas y utilización de éstas como insumo para los distintos componentes de la Estrategia de Inclusión Social	Método de Calidad -Buenas prácticas identificadas e incorporadas en las acciones y lineamientos institucionales.	Evaluación Julio 2015

PRODUCTO 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.		
Actividad Resultado 2 (No. Actividad en Atlas)	Políticas de contratación laboral no discriminatorias para mujeres, personas con discapacidad y población LGBTI fortalecidas e institucionalizadas.	Fecha Inicio: Enero 2015 Fecha Final: Junio 2015
Propósito	Sistematizar y elaborar una publicación enfocada a la difusión de Buenas Prácticas de Inclusión Social en sectores energéticos.	

Descripción	Identificar y sistematizar buenas prácticas en materia de inclusión social en el sector energético. Las experiencias exitosas identificadas nutrirán la Estrategia de Inclusión Social.		
Criterios de Calidad -Sistematizar la información relativa a las Buenas Prácticas detectadas. -Difusión de la publicación como medio de generación de conocimiento e intercambio de experiencias.	Método de Calidad Difusión de la publicación como mecanismos de generación de conocimiento e intercambio de experiencias.	Evaluación Julio 2015	

IX. CONTEXTO LEGAL

Este documento conjuntamente con el CPAP firmado por el Gobierno y el PNUD el cual se incorpora como referencia, constituyen el Documento de Proyecto.

El instrumento de referencia para el acuerdo entre el fondo especial y el gobierno de México (firmado el 23 de febrero de 1961), junto con sus dos resoluciones de asamblea, es parte de este documento.

La responsabilidad para la seguridad y protección del Asociado en la Implementación y su personal y propiedad, y de la propiedad del PNUD en la custodia del Asociado en la Implementación, recae en el socio implementador.

El Asociado en la Implementación deberá:

- a) implementar un plan de seguridad apropiado y actualizar el plan de seguridad, tomando en cuenta la situación del país donde el proyecto se ejecute;
- b) asumir todos los riesgos y obligaciones relacionadas a la seguridad del Asociado en la Implementación y de la implementación total del plan de seguridad.

El PNUD se reserva el derecho de verificar si tal plan está siendo implementado, y sugerir modificaciones al plan cuando sea necesario. El no cumplimiento en el mantenimiento e implementación de un plan de seguridad apropiado como aquí se requiere será considerado una violación a este acuerdo.

El socio implementador acuerda realizar todos los esfuerzos razonables para asegurar que ninguno de los fondos del PNUD recibidos derivados del documento de proyecto sean utilizados para proporcionar apoyo a individuos o entidades asociadas con terrorismo y que los receptores de tales cantidades proporcionadas por el PNUD aquí acordadas no se encuentren en la lista que mantiene el Comité del Consejo de Seguridad establecido de la resolución 1267 (1999). La lista puede encontrarse en la siguiente dirección electrónica:

<http://www.un.org/Docs/sc/committees/1267/1267ListEng.htm>. Esta provisión debe ser incluida en todos los subcontratos o sub-acuerdos que se suscriban en el marco de este Documento de Proyecto.

Handwritten initials in blue ink, including a large 'G' and a signature.

Handwritten mark in blue ink, possibly a signature or initials.

X. ANEXOS

- **CPAP firmado por el Gobierno y el PNUD.**
- **Análisis de Riesgos.**
- **Presupuesto y Plan Anual de Trabajo**
- **Acuerdos Adicionales.** Debe adjuntarse cualquier acuerdo adicional, tales como acuerdos de costo compartidos o acuerdos de cooperación en proyectos celebrados con ONG⁶ (donde la ONG se designa como la "Asociado en la Implementación").
- **Resultados de la Apreciación de Capacidades** del Asociado en la Implementación.



¹ Para proyectos del FMAM, un acuerdo con cualquier ONG preseleccionada para actuar como principal contratista debe incluir los argumentos que respalden dicha preselección.



ANÁLISIS DE RIESGOS

Nombre del proyecto: Estrategia de Inclusión Social Institucional en materia de igualdad de género, no discriminación e inclusión laboral de mujeres, personas con discapacidad y población LBGTTI.		Award ID:		Fecha: Noviembre 2014					
#	Descripción	Fecha identificado	Tipo	Impacto & Probabilidad	Contramiedas / Mngt respuesta	Propietario	Presentado Actualizado por	Última actualización	Estatus
1	Retraso en la derivación de recursos	Noviembre 2014	Financiero	Ante la falta de recursos operativos, la normativa establece la no posibilidad de emisión contratos. El retraso en la derivación de recursos de igual forma impactaría en la implementación de las actividades establecidas en el Plan de Trabajo en los tiempos y formas establecidos.	Comunicación constante con el Asociado en la Implementación, para tomar las medidas necesarias en conjunto para evitar retrasos en la derivación de los recursos financieros.	PNUD México	PNUD México	Noviembre 2014	El proyecto actualmente se encuentra en el proceso de gestión para la recepción de los recursos financieros.

P = 3
I = 4

2	Falta de voluntad institucional para la integración de las recomendaciones y modificación de normativa propuesta en el marco de la Estrategia de Inclusión Social	Noviembre 2014	Político	No cumplimiento de los objetivos del proyecto. P = 3 I = 4	Vinculación con las áreas estratégicas requeridas para generar los cambios institucionales	PNUD México	PNUD México	Noviembre 2014	Sin cambio y sin efecto.
3	Falta de recursos financieros para la implementación de las recomendaciones de modificación de infraestructura física para la obtención del Distintivo Rincón Gallardo	Noviembre 2014	Financiero	No cumplimiento del objetivo vinculado a la obtención del Distintivo Rincón Gallardo P = 3 I = 4	Negociación por parte de la Dirección de Proyectos Socioculturales para la negociación de los recursos financieros requeridos para las adecuaciones físicas	PNUD México	PNUD México	Noviembre 2014	Sin cambio y sin efecto.

