

SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
PLAN DE ACCIÓN PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MARINA

Con el propósito de contribuir al logro de los objetivos de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina, el Subcomité Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación acorde con el contexto actual, ha determinado modificar y actualizar el Plan Anual de Trabajo aprobado en Sesión Ordinaria celebrada el 7 de diciembre de 2020.

El presente Plan de Acción se divide en dos objetivos y para cada uno de ellos se han definido acciones específicas para su ejecución, de tal manera que contribuyan en el cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina. Este Plan de Acción es un documento que será revisado de manera periódica, de tal manera que sea posible detectar de forma oportuna, desviaciones y tomar acciones correctivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora continua, las cuales deberán ser autorizadas en Sesión del Subcomité.

Este documento comprende 4 etapas principales:

1. Planeación.
2. Desarrollo de actividades.
3. Seguimiento y verificación de resultados.
4. Acciones correctivas.

1.- PLANEACIÓN

Objetivo 1 Perspectiva de Género e Igualdad Sustantiva.- Propiciar un cambio cultural e institucional respetuoso de los derechos de las mujeres y hombres, así como de las diferencias de género, con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva al interior de la institución y erradicar cualquier acto de discriminación, violencia, maltrato o segregación motivada por cuestiones género a través de las siguientes acciones:

Acciones para su implementación	Plazo máximo para el cumplimiento.
Acción 1.1. Incorporar la perspectiva de género en la planeación institucional.	2024
Acción 1.2. Adecuar la normatividad y disposiciones internas a los estándares de protección de los derechos de las mujeres de acuerdo al marco de protección nacional e internacional.	2024
Acción 1.3. Ejecutar acciones afirmativas en favor de las mujeres que laboran o prestan algún servicio a la Secretaría.	2024
Acción 1.4. Fortalecer la generación de oportunidades laborales en la Secretaría de Marina en igualdad de condiciones.	2024
Acción 1.5. Consolidar la cultura institucional sobre perspectiva de género y derechos laborales con énfasis en los derechos de las mujeres, a través de la capacitación y la difusión de información en la	2024



materia.	
Acción 1.6. Incrementar las acciones que fomentan el balance entre la vida laboral y familiar del personal al interior de la Secretaría de Marina.	2024
Acción 1.7. Complementar y fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual y laboral al interior de la Secretaría.	2024
Acción 1.8. Fortalecer la campaña de lactancia materna a través del uso de lactarios.	2024
Acción 1.9. Brindar las facilidades al personal que tenga a su cuidado hijos o hijas con alguna discapacidad o adultos mayores enfermos en caso de que estos tengan alguna emergencia médica, con criterio a comprobación.	2024

Objetivo 2. Igualdad de oportunidades laborales e inclusión.- Generar las condiciones institucionales que permitan el ejercicio pleno de los derechos laborales en igualdad de condiciones al interior de la institución a través de las siguientes acciones:

Acciones para su implementación	Plazo máximo para el cumplimiento
<p>Acción 2.1. Incrementar la capacitación y sensibilización del personal civil y naval de la Secretaría de Marina, haciendo hincapié en los Mandos, en materia de no discriminación e inclusión, en conjunto con instancias especializadas en la materia, para ello:</p> <p>Capacitar y sensibilizar al personal naval (incluyendo al mando) en materia de inclusión y no discriminación. Promover sensibilización, orientación y ayuda psicológica para el personal naval que hostigue o acose al personal en situación de vulnerabilidad.</p>	2024
<p>Acción 2.2. Enfatizar las capacidades, habilidades y destrezas en los mecanismos de contratación de personas civiles en situación de vulnerabilidad, para ello:</p> <p>Revisar los procesos de contratación para evitar la discriminación hacia las personas con discapacidad, adultos mayores, indígenas, personas de la diversidad sexual, afro-mexicanas o con VIH y adultos mayores, teniendo en cuenta sus necesidades y realizando acciones afirmativas para su inclusión.</p>	2024
<p>Acción 2.3. Contar con una instancia mediadora para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral al interior de la Secretaría de Marina.</p>	2024
<p>Acción 2.4. Ampliar los medios y herramientas de difusión de material oficial, con el fin de que aquella información que deba ser del conocimiento de la sociedad, se traduzca en sistema de lectura y escritura Baile, lengua de señas mexicana, lenguas indígenas y materiales auditivos, para ello:</p> <p>Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación realizadas por las diferentes áreas de la Secretaría de Marina. Promover el uso de materiales accesibles en la difusión de cualquier información que sea destinada al público en general, así como promover la inclusión y no discriminación. Promover la capacitación de personal que brinda atención al público en Lengua de señas mexicana. Fomentar que el personal naval hablante de lenguas indígenas se certifique como interprete para</p>	2024



NP-DUP

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

<p>mejora de la atención al público y las actividades institucionales.</p> <p>Acción 2.5. Promover la inclusión laboral del personal naval que ha adquirido alguna discapacidad, para ello:</p> <p>Promover una reforma a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas para la inclusión del personal naval que ha adquirido alguna discapacidad en actos del servicio, que contemple la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), de la Organización Mundial de la Salud.</p> <p>Promover acuerdos y convenios, que coadyuven a generar inclusión laboral en el personal naval que ha sido clasificado con alguna discapacidad por actos del servicio.</p> <p>Promover el reconocimiento del personal que ha adquirido alguna discapacidad en actos del servicio.</p> <p>Fortalecer los programas de rehabilitación para la inclusión del personal naval que ha adquirido alguna discapacidad en actos del servicio.</p> <p>Promover la inclusión laboral de los militares que han adquirido alguna discapacidad en actos del servicio a través del deporte y actividades culturales con un Programa de Apoyo al Deporte Adaptado y la Cultura de la Secretaría de Marina.</p> <p>Prevenir el acoso y la violencia laboral por motivo de etnia, discapacidad, edad, diversidad sexual y condición de salud, a través de la difusión de la información en materia de No Discriminación.</p> <p>Dotar de accesibilidad las instalaciones de la SEMAR, para el libre desplazamiento del personal con alguna discapacidad y adultos mayores.</p>	2024
--	------

En Sesión Ordinaria del Subcomité se analizará e identificará que acciones antes citadas se efectúan a nivel Institucional, y se determinará si se continúan realizando de la misma manera o bien la forma en la que se puedan fortalecer.

Para aquellas acciones que aún no se realizan al interior de la Secretaría de Marina, con fundamento en lo establecido en la fracción I del apartado "De las y los Vocales" del Manual de Integración y Funcionamiento del Subcomité Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación, **cada uno de los Cuatro Vocales deberá presentar sus propuestas** para el cumplimiento de las mismas, proponiendo el Área, Adscripción, Unidad responsable y Establecimiento Naval responsable en su implementación; ello a más tardar en la siguiente Sesión Ordinaria a la aprobación del presente documento.

2.- DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Una vez aprobadas en Sesión Ordinaria las propuestas emitidas por las y los vocales las acciones tendientes al cumplimiento de cada objetivo de la Política, se darán a conocer a las Áreas, Adscripciones o Unidades responsables para su implementación, asignando un Vocal para su seguimiento oportuno.

3.- SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE RESULTADOS

Cada Área, Adscripción, Unidad responsable y establecimientos navales informará por escrito al Subcomité, a más tardar diez días hábiles anteriores a la fecha de celebración de la Sesión Ordinaria próxima a celebrarse, el grado de implementación y plazo probable para la realización de las acciones definidas. El Subcomité efectuará el análisis y seguimiento respectivo, determinando el avance en el cumplimiento de cada acción y, de ser el caso, ordenará implementación de acciones correctivas.





4.- ACCIONES CORRECTIVAS.

Derivado de los resultados al seguimiento al grado de cumplimiento de las acciones definidas por cada una de las Áreas, Adscripciones, Unidades y establecimientos navales responsables, se determinará el avance del cumplimiento de los objetivos establecido en la Política, y de ser el caso, se establecerán las acciones correctivas pertinentes para el cumplimiento de las mismas.

Ciudad de México, a 17 de junio de 2021.

PRESIDENTE
JEFE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS
CONTRALMIRANTE CG. DEM.
RAMIRO LOBATO CAMACHO

SECRETARIO TÉCNICO
DIRECTOR DE PLANEACIÓN, ESTUDIOS Y VINCULACIÓN DE
DERECHOS HUMANOS DE LA UPRODEHU
CAP. NAV. CG. DEM.
NORBERTO REYES VILLANUEVA

PRIMER VOCAL
REPRESENTANTE DE LA UNIDAD DE CAPITANÍAS DE
PUERTOS Y ASUNTOS MARÍTIMOS
CAP. CORB. SCS. L. CCÍAS COM.
WENDY MURILLO BANDA

SEGUNDO VOCAL
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE
SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL
CAP. CORB. SAINT INT. NAV.
MIGUEL ÁNGEL CRUZ DE LOS SANTOS

TERCER VOCAL
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE
SANIDAD NAVAL
CAP. FRAG. SSN. MCN.
CAROLINA REYES REYES

CUARTO VOCAL
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL CIVIL
LIC. DARÍO FRANCISCO GUZMÁN DELGADILLO

