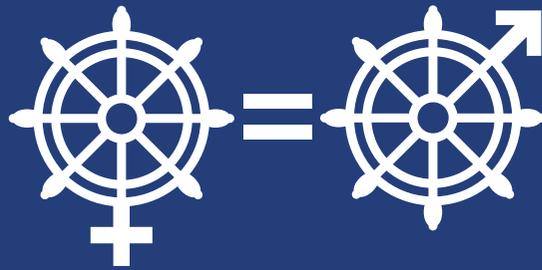




MARINA

SECRETARÍA DE MARINA



CARTILLA

IGUALDAD DE GÉNERO



VALORES NAVALES:

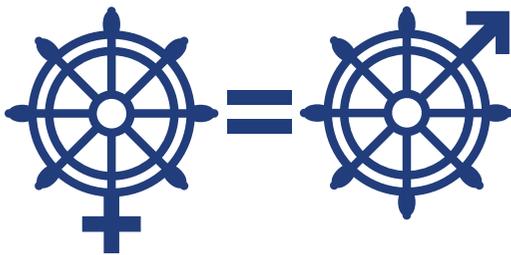
“HONOR, DEBER,
LEALTAD Y
PATRIOTISMO”



“EN EL MAR, EN
EL AIRE, EN
LA TIERRA”



La igualdad es un principio fundamental de los derechos humanos que garantiza el reconocimiento de prerrogativas inherentes a todas las personas, por su innegable condición humana.



Primera edición: Marzo, 2020

ISBN: 000-000-000-000-0

D.R. Secretaría de Marina Armada de México

Heroica Escuela Naval Militar Núm. 861,

Los Cipreses, Coyoacán,

C.P. 04830, Ciudad de México.

OBJETIVO

Promover la igualdad entre mujeres y hombres, el derecho a la no discriminación y a una vida libre de violencia de las mujeres, las niñas y adolescentes en los ámbitos público y privado, incluido el espacio laboral, así como la participación igualitaria de las mujeres y hombres en igualdad de oportunidades y de liderazgo en la Secretaría de Marina-Armada de México.

ESTA CARTILLA ES:

- Un instrumento de difusión, promoción y sensibilización que está dirigida al personal naval y civil de la Secretaría de Marina-Armada de México, tiene por objeto dar a conocer el marco legal que regula y garantiza la igualdad entre mujeres y hombres, así como los conceptos básicos de género; a fin de contribuir en la generación de un trato digno y respetuoso y reducir la brecha de desigualdad al interior de la Institución.



CONTENIDO



1. CONCEPTOS BÁSICOS	5
2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	16
3. MARCO NORMATIVO NACIONAL	20
4. NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN...	24
5. POLÍTICA PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	26
6. PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	29

1. CONCEPTOS BÁSICOS

¿QUÉ ES SEXO?

Es el conjunto de características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas que definen a quién se le puede considerar hombre y a quién mujer, están relacionadas con las diferencias biológicas entre una y otro: las visibles en los órganos genitales y las relacionadas con la procreación.

¿QUÉ ES EL GÉNERO?

El género refiere a los roles, comportamientos, actividades, atributos de una sociedad y época determinada construidos socialmente y aprendidos a través de un proceso de socialización, es una categoría de análisis que permite identificar las desigualdades entre mujeres y hombres, establecidas, a partir de la diferencia sexual mediante la cual se asignan características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas.

La utilización del género, como justificación para la supremacía masculina y hetero normada, reproduce condiciones de injusticia y desigualdad; es importante reconocer que, al ser el género un constructo social está en posibilidades de modificarse a favor de la igualdad entre personas, sin importar el sexo biológico. (Glosario para la igualdad, Inmujeres)

¿QUÉ ES LA IDENTIDAD DE GÉNERO?

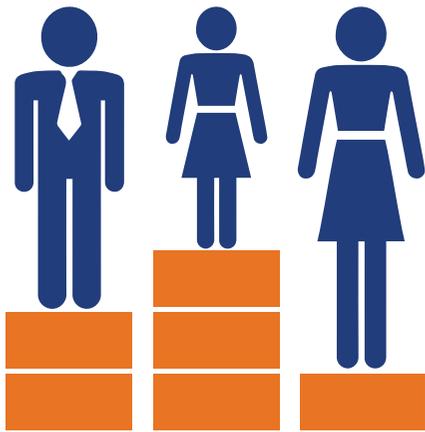
La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar – o no – la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales. La identidad de género es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación, y que hace referencia a la vivencia que una persona tiene de su propio género. Así, la identidad de género y su expresión también toman muchas formas, algunas personas no se identifican ni como hombres ni como mujeres, o se identifican como ambos (Opinión Consultiva OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos).

¿QUÉ ES IGUALDAD DE GÉNERO?

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (LGIMH, 2006).

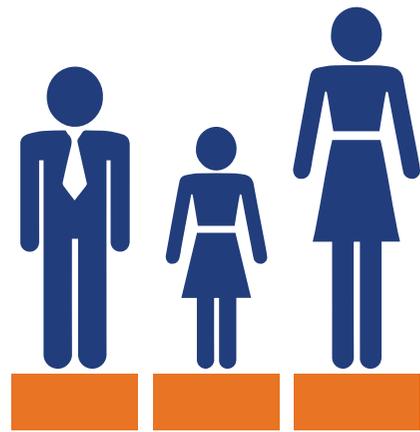
¿QUÉ ES IGUALDAD REAL DE OPORTUNIDADES?

Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos. (LFPED, 2003).



EQUIDAD

Es dar a cada quien lo que corresponde.



IGUALDAD

Es un derecho humano.

¿QUÉ ES EQUIDAD?

Refiere un principio de justicia distributiva que busca compensar los desequilibrios en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres. (LGIMH, 2006).

¿QUÉ ES PERSPECTIVA DE GÉNERO?

“Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones”. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia, artículo 5º, fracción IX).

¿QUÉ ES BUSCA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Busca solucionar los desequilibrios que existen entre mujeres y hombres, mediante la implementación de acciones como:

- Redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas entre mujeres y hombres.
- Abordar la distribución desigual de poder, especialmente de los relacionados con el cuidado y crianza de hijos e hijas, el cuidado de personas enfermas o dependientes y tareas domésticas.
- Modificación de las estructuras sociales, los mecanismos, reglas, prácticas y valores que reproducen la desigualdad y discriminación.

- El fortalecimiento del poder de gestión y decisión de las mujeres.
(ABC de género en la Admon. Pública, INMUJERES, pág. 11).

¿QUÉ SON LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO?

Los estereotipos son las ideas, cualidades y expectativas que la sociedad atribuye a mujeres y hombres; son representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir; son ideas excluyentes entre sí que al asignarnos una u otra reafirman un modelo de feminidad y otro de masculinidad.

Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental es que mientras los hombres socialmente han estado asignados al espacio público, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han estado asignadas al espacio privado, donde llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza.

Al estereotipo de feminidad se asocian ciertas características y roles: maternidad, trabajo doméstico y cuidado de otras personas, el ser cariñosas, sensibles, débiles, sentimentales, intuitivas, buenas, dependientes, sumisas, adaptables. Por su parte, al estereotipo de masculinidad se asocian el rol de proveedor y el ser fuertes, competitivos, racionales, valientes, poco expresivos, dominantes, independientes, se naturalizan conductas violentas. (Glosario para la igualdad, Inmujeres).

¿QUÉ ES VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES?

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a mujeres, niñas y adolescentes tanto en el ámbito privado como en el público. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia).

La violencia es una situación compleja, multidimensional, que obedece a factores psicológicos, biológicos, económicos, sociales y culturales. De ahí que los fenómenos que acompañan al comportamiento violento cruzan, constantemente, las fronteras entre el individuo, la familia, la comunidad y la sociedad (Buvinic, et al., 2005: 169).

CÍRCULO DE LA VIOLENCIA

La violencia es un ciclo que muestra un patrón repetitivo en el proceso de maltrato, consta de tres fases:

- Fase de tensión
- Fase de agresión
- Fase de reconciliación



La violencia contra las mujeres puede presentarse en las siguientes modalidades:

- **La violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.
- **La violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.
- **La violencia económica.** Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- **La violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

- **La violencia en ámbito de las nuevas tecnologías.** La violencia contra las mujeres en internet ha surgido como una nueva forma de violencia por razones de género la cual se está extendiendo rápidamente y supone un peligro significativo. Este tipo de violencia incluye actos que en parte o en su totalidad se materializan por el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, principalmente en las redes sociales (Informe Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes, Comisión Interamericana de Derechos Humanos).

Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 6°).

¿QUÉ ES EL ACOSO LABORAL?

Es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios, Organización Internacional del Trabajo).

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO LABORAL?

El ejercicio del poder en una relación subordinada real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas (Ley Federal del Trabajo).

¿QUÉ ES EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, artículo 6).

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, artículo 6).

¿QUÉ ES EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES?

Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículo 5º, fracción X).



¿QUÉ ES DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES?

“Toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. (CEDAW, artículo 1).

¿QUÉ SON LAS ACCIONES AFIRMATIVAS?

Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (LGIMH, artículo 5).

Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”. Este tipo de acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja, en el caso de las mujeres son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres ya que para éstos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos.

Es necesario considerar que el carácter temporal de las acciones afirmativas está sujeto al resultado que se espera alcanzar y no a determinaciones a priori; por lo tanto, se suspenderán sólo si el problema fue resuelto y los resultados son sostenibles.

Algunos ejemplos de estas medidas son la implementación de acciones especiales para facilitar el acceso al crédito, a cargos de representación política y a becas especiales para mujeres y niñas (Glosario para la igualdad, Inmujeres).

¿QUÉ ES INCLUSIÓN?

Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos. (Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación 2015).



2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La igualdad y la no discriminación son condiciones fundamentales para el goce de los derechos humanos, su análisis e identificación coadyuvan a ubicar cuáles son las inequidades producidas por la “neutralidad” de la norma jurídica, por los contextos sociales o por las prácticas políticas.

Los principios de igualdad y no discriminación son pilares en la construcción de las sociedades modernas. Sin embargo, pese a estar plenamente reconocidos en una gran cantidad de instrumentos jurídicos internacionales y en algunos nacionales, aún no se ha comprendido a profundidad la importancia de su incorporación en un esquema de armonización en la legislación nacional.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.



● CONVENCIÓN SOBRE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW, 1979).

Con una nueva concepción de la mujer como “agente y beneficiaria del proceso de desarrollo en todos los sectores y todos los niveles”.

1. Adoptada en Nueva York 18 de diciembre de 1979
2. Firmada por México el 17 de julio de 1980
3. Aprobada por el Senado el 18 de diciembre de 1980
4. Promulgada o publicada el 12 de mayo de 1981
5. Vinculante para México a partir del 3 de septiembre de 1981

Esta Convención es considerada como “Carta Internacional de Derechos Humanos de la Mujer” debido a que es el primer tratado internacional que reconoce expresamente los derechos humanos de las mujeres y puntualiza la protección de los mismos en los ámbitos político, económico, social y cultural.

La CEDAW es el instrumento internacional que abre la agenda para que los Estados adopten todas las medidas necesarias para prevenir y eliminar la discriminación contra las mujeres, el estado mexicano al ratificarlo se obligó a respetar, proteger y garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación.

Define la discriminación contra las mujeres como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (SHCP, 2017).

- **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, CONVENCIÓN BELEM DO PARÀ (1994).**

Fue aprobada en el seno de la Organización de Estados Americanos en 1994 y ratificada por México en 1998. Esta Convención define, en su artículo 1º, la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Así mismo, establece que la violencia contra las mujeres constituye violación a sus derechos humanos y libertades fundamentales, y que es manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres (SHCP, 2017).

- **DECLARACIÓN Y LA PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING**

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer fue celebrada en Beijing en 1995, se destaca que al aprobar la Plataforma de Acción de Beijing los gobiernos se comprometieron a incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Así, se abrió paso a lo que conocemos como proceso de “transversalidad de la perspectiva de género”. La idea es que todas las decisiones de política pública se diseñen, ejecuten y evalúen a partir de un análisis de los efectos que tendrán sobre mujeres y hombres, y pretendiendo acortar las brechas de desigualdad entre los géneros (SHCP, 2017).

● CONVENCIÓN INTERAMERICANA CONTRA TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN E INTOLERANCIA (CIDI)

La Convención significa la reafirmación del compromiso del Estado mexicano con la erradicación total e incondicional de toda forma de discriminación e intolerancia, y la convicción de que tales actitudes discriminatorias representan la negación de valores universales como los derechos inalienables e inviolables de las personas. Este tratado reconoce como uno de los motivos de discriminación el sexo, la orientación sexual, identidad y expresión de género, y fue ratificado por México el 19 de noviembre de 2019.



3. MARCO NORMATIVO NACIONAL

● CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El principio de igualdad como ha sido entendido por el derecho constitucional, concibe que todas las personas deban ser tratadas igualitariamente por el Estado respecto a lo que es esencialmente igual en todos ellos, es decir, en los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

La igualdad como principio tiene su fuente en diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el artículo 1º que en su primer párrafo reconoce a todas las personas la igualdad en la titularidad de los derechos humanos reconocidos tanto en dicha constitución como en los tratados internacionales, así como las garantías de protección de tales derechos y, en el párrafo tercero se incluye el mandamiento de no discriminación.

Asimismo, el artículo 4º señala que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.



● LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, establece que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto de 2006. Su promulgación reflejó la formalización del trabajo institucional que diversas instancias de los poderes legislativo y ejecutivo venían realizando a fin de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y, de acuerdo con el texto de la propia ley, “proponer los lineamientos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres”.

● LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Publicada el 1º de febrero de 2007, ha sido reformada constantemente de acuerdo con la realidad social y necesidades del país. Es una ley de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

Tiene por objetivo establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y

modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Contiene los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que son: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; el respeto a la dignidad humana de las mujeres; la no discriminación, y la libertad de las mujeres.

Define conceptos fundamentales como la violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, perspectiva de género, empoderamiento de las mujeres y misoginia.

- **LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.**

El 11 de junio de 2003 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, esta legislación tiene como objeto el **prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en términos de lo señalado en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

De acuerdo a esta Ley, las autoridades de los órganos públicos federales deben adoptar medidas para que todas las personas gocen sin discriminación de los derechos consagrados en la Constitución.

Esta Ley establece las medidas afirmativas o acciones compensatorias como parte de las políticas que deben adoptar los órganos públicos para garantizar la igualdad de oportunidades (art. 5).

En México, la exigencia social de igualdad de trato o no discriminación alcanzó un estatuto constitucional a inicios del siglo XXI. En 2011, como resultado de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, el derecho a la no discriminación se consideró como un derecho humano que el Estado mexicano está obligado a garantizar.

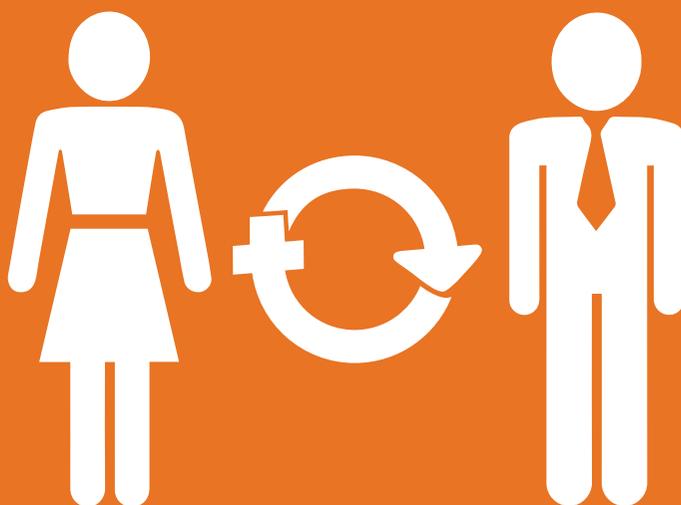


4. NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

SUS PRINCIPALES EJES SON:

- Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación;
- Garantizar la igualdad salarial;
- Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral;
- Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.



En diciembre de 2016 el Consejo Interinstitucional integrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) acreditó a diez áreas caracterizadas de la Secretaría de Marina con la Certificación Nivel “Oro” y en 2018 se obtuvo la recertificación, la institución continua recertificando a sus unidades con el fin de ratificar el compromiso en favor de la igualdad.



5. POLÍTICA PARA LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

La Secretaría de Marina, consciente de los retos culturales y estructurales que enfrenta la eliminación de las brechas de género y la inclusión laboral de acuerdo al contexto histórico, refrenda su compromiso con los principios democráticos que dan sentido a nuestro actuar y pronuncia su absoluto convencimiento de que la participación de las mujeres, la inclusión y la eliminación de todas las formas de discriminación, son indispensables para el desarrollo pleno las atribuciones que tiene asignadas esta Dependencia.

Con el fin de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada integrante de esta institución e impulsar los cambios que demanda la dinámica social actual, la Secretaría de Marina asume el compromiso de fortalecer la perspectiva de género en el ámbito laboral, con la misión de que los hombres y mujeres navales y civiles, que trabajan o prestan un servicio a la institución, tengan igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos laborales y humanos, logren la armonización de su vida laboral y familiar y consoliden su desarrollo personal y profesional.



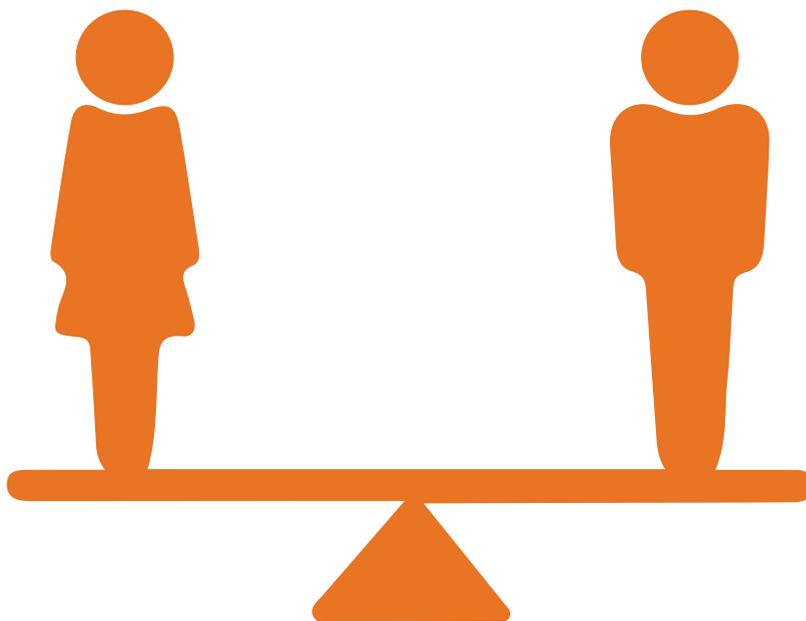
PRINCIPIOS GENERALES

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia, segregación o discriminación, así como toda exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, tenga por objeto o resultado, obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes **motivos**:

- El origen étnico o nacional,
- El color de piel,
- La cultura,
- El sexo,
- El género,
- La edad,
- Las discapacidades,
- La condición social, de salud, económica o jurídica,
- La religión,
- La apariencia física,
- Las características genéticas,
- La situación migratoria,
- El embarazo,
- La lengua,
- Las opiniones,
- Las preferencias sexuales,
- La identidad o filiación política,
- El estado civil,
- La situación familiar,
- Las responsabilidades familiares,
- El idioma,
- Los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como **discriminación** la **homofobia**, la **misoginia**, cualquier manifestación de **xenofobia**, **segregación racial**, **antisemitismo**, así como la **discriminación racial** y **otras formas conexas de intolerancia**.

La Secretaría de Marina, considera indispensable ampliar los mecanismos institucionales que contribuyan a la generación de oportunidades en **condiciones de igualdad**, respeto a la diversidad y no discriminación, pero sobre todo, a garantizar un pleno ejercicio de los derechos laborales a través de la consolidación de un clima laboral sano, que se constituya como un espacio favorable al desarrollo personal y profesional, lo cual sin duda, robustece el sentido de identidad y pertenencia a esta institución.



6. PRONUNCIAMIENTO CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

De acuerdo a lo establecido en el Diario Oficial de la Federación, del 3 de enero del 2020, fecha en la que se emitió el “Protocolo de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual” aplicable para la Administración Pública Federal, se promueve la asistencia y orientación en los posibles casos de hostigamiento y acoso sexual, para lo cual se cuenta a nivel institucional en los diversos Mandos Navales, con un grupo de 22 personas designadas como “Consejeras”, para brindar atención de primer contacto a las posibles víctimas que llegaran a presentarse.

Asimismo, el 25 de noviembre de 2019, se emitió el “Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Secretaría de Marina-Armada de México”, el cual refiere que toda persona, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión, o función, debe conducirse de forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamiento, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa las siguientes conductas, con independencia del sitio en el cual se realicen:

- a.** Utilizar el grado naval para intimidar, sugerir o forzar a una persona a someterse a intereses o deseos sexuales.

- b.** Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- c.** Otorgar estímulos o permisos injustificados, hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d.** Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos, mediante gestos o a través de los movimientos del cuerpo.
- e.** Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones o aproximaciones.
- f.** Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario o alojamiento de cualquier instalación naval.
- g.** Condicionar el ingreso a prestar servicios profesionales o laborales a la Secretaría de Marina, su permanencia en ella o las condiciones de los mismos a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- h.** Imponer un arresto o amonestación u otro correctivo disciplinario como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- i.** Sugerir, influir o intervenir de manera directa o indirecta en los procesos de ascenso o de adecuación de grado por interés sexual hacia la persona en promoción.

- j.** Condicionar la prestación de un trámite, servicio o programa a cargo de la Secretaría de Marina a cambio de que la persona usuaria o solicitante accede a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- k.** Condicionar la evaluación de cadetes, becarios y alumnos de las escuelas de formación y centros de capacitación de la Armada a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- l.** Expresar comentarios, burlas, piropos, o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o través de algún medio de comunicación.
- m.** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- n.** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- o.** Emitir expresiones o utilizar el lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- p.** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- q.** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imagen o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas, ni solicitadas por la persona receptora.

- r.** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- s.** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- t.** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Al promover la observancia de estas disposiciones, se busca asegurar que tanto el personal naval y civil que labora en la Secretaría de Marina, sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos con el rigor, responsabilidad y obligación de respeto a los derechos humanos que nos corresponde.



ASPECTOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos es la unidad especializada de la Secretaría de Marina encargada de proponer estrategias y dirigir acciones para fortalecer la cultura de la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los Derechos Humanos, Derecho Internacional Humanitario e Igualdad de Género, con el propósito de que la misma forme parte de los valores que imperan en la institución.

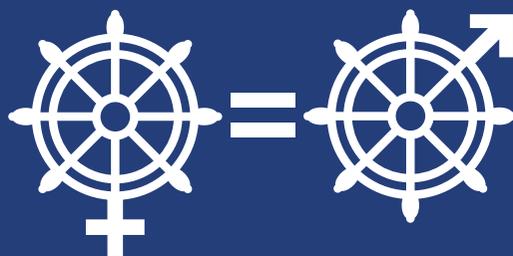
Podemos ayudarte a resolver las dudas sobre Igualdad de Género, bajo un marco de respeto, apego a la ley y confidencialidad.

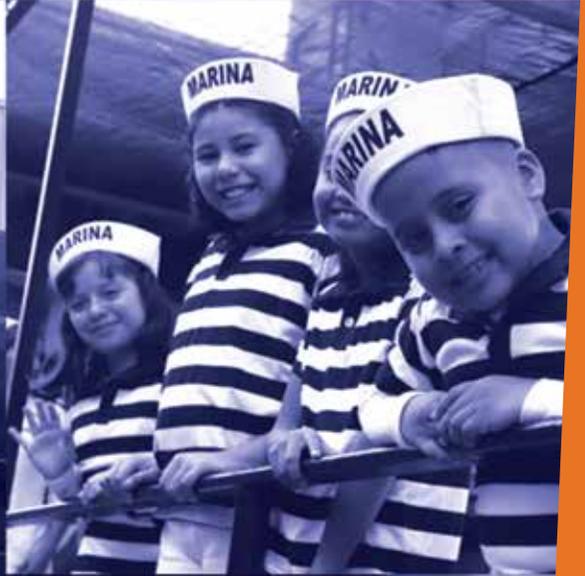
uprodehu@semar.gob.mx
Ext. 8657



AGRADECIMIENTO

La Secretaría de Marina agradece el invaluable apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) por la asesoría brindada en la elaboración de esta cartilla y refrenda su compromiso con el trabajo interinstitucional en favor de la igualdad y el respeto a los derechos humanos.







Escribe a:

equidadgenero@semar.gob.mx
Ext. 7912 ó 7357

Visita el blog de Igualdad de Género
en la página de la SEMAR:

www.gob.mx/semar