

PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES



SECRETARÍA DE MARINA-ARMADA DE MÉXICO 2009-2012

GOBIERNO
FEDERAL

SEMAR

MÉXICO
2010

Reconstruye. Hidrocarburos. Combate a la Corrupción.

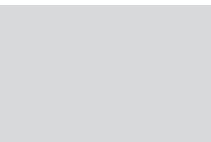
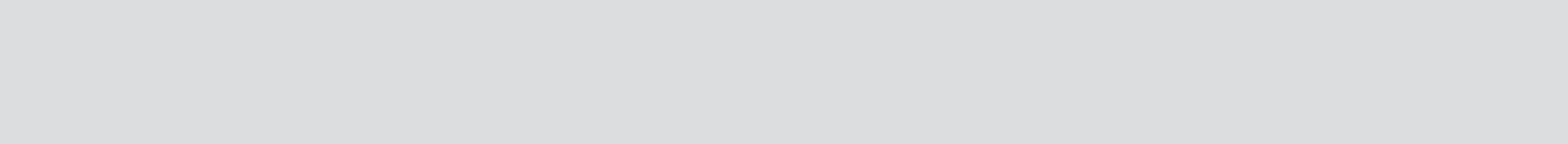


Vivir Mejor

**Programa para la Igualdad
de Oportunidades entre
Mujeres y Hombres**

Secretaría de Marina - Armada de México

2009 - 2012



Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres SEMAR 2009-2012

I. Introducción

La Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres es un avance sustantivo en nuestro país ya que establece las acciones para lograr la igualdad entre los géneros en los ámbitos político, económico, social y cultural. Esta política busca fomentar la igualdad entre mujeres y hombres a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todos los programas, proyectos y acciones de gobierno, para que así forme parte integral del quehacer cotidiano de las instituciones de la Administración Pública Federal.

En este contexto y con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en los artículos 7°, 9°, 12, 20, 21, 23 y 24 tienen por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas.

En este sentido, el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 en el Eje Rector 3: Igualdad de Oportunidades, Objetivo 16, Estrategia 16.1; el Programa Sectorial de Marina 2007-2012 en sus objetivos 1, 3 y 5; la Ley Orgánica de la Armada de México; la Ley de Recompensas de la Armada de México; la Ley de Ascensos de la Armada de México; la Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México y el Reglamento General de Deberes Navales, en específico su artículo 63; manifiestan el compromiso de promover acciones para fomentar una vida sin violencia ni discriminación y una auténtica cultura de la igualdad de oportunidades, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia vinculante para desarrollar las acciones del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD), entendida ésta como el proceso que permitirá garantizar la incorporación de la perspectiva de género en cualquier acción que se programe, tratándose de legislación; políticas públicas y actividades administrativas, económicas o culturales en las instituciones públicas.

II. Marco legal

Marco jurídico normativo nacional que sustenta la propuesta:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.
- Programa Sectorial de la Secretaría de Marina 2007-2012.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (D.O.F. 02-08-2006).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (D. O. F. 01-02-2007).
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (D.O.F. 12-01-2001).
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (D.O.F. 29-12-1976) con sus reformas y adiciones.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (D.O.F. 11-06-2003).
- Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (D.O.F. 13-03-2002) y sus reformas y modificaciones.
- Estatuto Orgánico del Instituto Nacional de las Mujeres (D. O. F. 17-09-2002) y sus modificaciones.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (08-03-2007).
- Punto de acuerdo para exhortar a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a fin de instaurar unidades de género en su estructura administrativa, suscrita por diputadas de diversos grupos parlamentarios (09-07-2008).
- Dictamen de la Comisión de Defensa Nacional que aprueba propuesta con punto de acuerdo por el que se exhorta al Ejecutivo Federal a elaborar un programa integral encaminado a difundir y crear una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas Mexicanas, de conformidad con el artículo 25 del Decreto del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2009, marzo 2009.

Dentro del marco normativo avala la implantación de estos mecanismos contamos, entre otros con:

La Plataforma de Acción de Beijing 1995.¹

En su inciso H establece que los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer que se han orientado, entre otras cosas, a diseñar, fomentar, aplicar, ejecutar, vigilar, evaluar, estimular y movilizar el apoyo de políticas que promuevan el adelanto de la mujer.

OBJETIVO ESTRATÉGICO H.1.

Crear o fortalecer mecanismos nacionales y otros órganos gubernamentales en sus incisos de la a) a la f).

Novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Junio de 2004, Consenso de México.²

Los gobiernos de los países participantes en la novena Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe confirman su compromiso para asegurar la plena incorporación de la perspectiva de género en todos los planes y programas de gobierno, con especial énfasis en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres, tal como se describe en el inciso XIX: Garantizar a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer los recursos financieros y humanos, y reforzar su capacidad política y la consolidación de su rango institucional al más alto nivel, a fin de que puedan cumplir sus mandatos con eficacia y eficiencia.

¹ Instituto Nacional de las Mujeres (2004) Declaración Política y Nuevas Medidas para la Aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (23 período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, 2000), México.

² Instituto Nacional de las Mujeres (2008) Compilación de los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres, Cuarta edición. México. Inmujeres.

Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, Quito, Ecuador, agosto de 2007, Consenso de Quito.³

De igual manera, en la reunión realizada en la Ciudad de Quito, las representantes de los mecanismos para el adelanto de las mujeres ratificaron su reconocimiento a la labor de los mecanismos institucionales para el adelanto de las mujeres “consistente en la formulación, el diseño y la gestión de políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres al más alto nivel de los Estados de la región y, a la vez, conscientes de que los Estados son quienes deben asumir los retos que demanda la garantía de los derechos humanos de las mujeres, niñas y adolescentes de la región” y se comprometieron a:

Adoptar medidas en todos los ámbitos necesarios, incluidas medidas legislativas, presupuestarias y reformas institucionales, para reforzar la capacidad técnica y de incidencia política de los mecanismos gubernamentales para el adelanto de las mujeres, así como garantizar que alcancen el más alto nivel jerárquico en la estructura del Estado y se fortalezca la institucionalidad de género en su conjunto, a fin de que puedan cumplir sus mandatos.

III. ALINEACIÓN CON LOS PRINCIPALES INSTRUMENTOS NACIONALES.

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012

Eje 3. Igualdad de oportunidades.

OBJETIVO 16

Eliminar cualquier discriminación por motivos de género y garantizar la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

ESTRATEGIAS

- 16.1** Construir políticas públicas con perspectiva de género de manera transversal en toda la Administración Pública Federal, y trabajar desde el Ejecutivo Federal, en el ámbito de sus atribuciones, para que esta transversalidad sea posible también en los gobiernos estatales y municipales.
- 16.2** Desarrollar actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.
- 16.5** Combatir la discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral. Para fortalecer la igualdad de oportunidades laborales, se garantizará la aplicación de las leyes que ya existen y se promoverá la actualización de las que aún lo necesitan, para asegurar que el embarazo y la

³ Ibid., p. 389-395.

maternidad no sean impedimento para obtener o conservar un empleo; para que, a trabajo igual, el pago sea igual, trátase de mujeres o de hombres, y desde luego para terminar con las prácticas de discriminación y acoso que con frecuencia padecen las mujeres.

PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2008-2012

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género en la Administración Pública Federal y construir los mecanismos para contribuir a su adopción en los poderes de la unión, en los ordenes de gobierno y en el sector privado.

ESTRATEGIA 1.1

Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género.

Líneas de Acción

- 1.1.1** Incorporar en la ejecución de los programas sectoriales y especiales, las medidas de carácter temporal y los enfoques de política de equidad que sean necesarios para lograr los objetivos de la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los ámbitos económico, político, social y cultural.
- 1.1.2** Promover la creación de comisiones, redes de enlace y grupos de trabajo para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar los objetivos, componentes y metas de los programas sectoriales y especiales desde la perspectiva de género.
- 1.1.3** Establecer las unidades responsables de género con recursos suficientes y alto nivel de decisión, en la estructura orgánica de las Secretarías y Dependencias Federales para establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas sectoriales en el cumplimiento de la Política Nacional de Igualdad.
- 1.1.4** Asegurar el seguimiento y la transparencia de las acciones y programas de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género en la integración, ejecución y rendición de cuentas del presupuesto y gasto público.
- 1.1.5** Generar en la Administración Pública Federal informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la transversalidad de género, así como las tendencias resultados y efectos de los programas, planes y políticas en la materia.

ESTRATEGIA 1.2

Transformar la cultura y los procesos de gestión de las organizaciones públicas a favor de la igualdad y equidad de género.

Líneas de Acción

- 1.2.1** Promover en coordinación con las instituciones que forman parte del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el establecimiento de políticas, programas, proyectos y acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar los objetivos estratégicos, componentes y actividades vinculadas al logro de los objetivos de la Política Nacional de Igualdad.
- 1.2.2** Profesionalizar a las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal en perspectiva de género y en cumplimiento de la legislación en la materia, en coordinación con la Secretaría de la Función Pública, y establecer la certificación de capacidades en género como parte integrante del Servicio Profesional de Carrera.
- 1.2.4** Concertar lineamientos normativos con las instituciones integrantes del Sistema Nacional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para incorporar en las instituciones públicas federales políticas de capacitación, formación en género y cumplimiento de la legislación en la materia, de las y los funcionarios públicos en todos los niveles de mando.
- 1.2.5** Incorporar la perspectiva de género en la ejecución del programa de mejora de la gestión y en el presupuesto basado en resultados de desarrollo.
- 1.2.6** Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de comunicación social de toda la Administración Pública Federal, y en la regulación de los medios de comunicación.
- 1.2.7** Promover que las prácticas y la comunicación social de las dependencias públicas, así como los medios de comunicación electrónicos e impresos, eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

ESTRATEGIA 1.4

Establecer normas que aseguren la igualdad de trato, acciones afirmativas y la conciliación de la vida laboral y familiar en las instituciones de la Administración Pública Federal.

Líneas de Acción

- 1.4.1** Impulsar la adopción de medidas especiales que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de las y los servidores públicos.
- 1.4.2** Emitir lineamientos en coordinación con las instancias normativas para modificar la cultura laboral y establecer una política pública de conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres.
- 1.4.3** Establecer procesos transparentes y de igualdad de género en la promoción de ascensos a los cargos de toma de decisión.

1.4.4 Establecer un Código de Conducta para eliminar el hostigamiento sexual, formalizar lineamientos y procedimientos claros y transparentes de denuncia y sanción en el servicio público.

1.4.5 Hacer efectivo el acceso a guarderías infantiles para las y los trabajadores, en todos los centros de trabajo del sector público.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Garantizar la igualdad jurídica, los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, en el marco del estado de derecho.

ESTRATEGIA 2.1

Garantizar la plena observancia y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, la no discriminación, la igualdad de trato, el enfoque de solidaridad intergeneracional y la aplicación de acciones afirmativas.

Línea de Acción 2.1.1

Promover que los derechos humanos de las mujeres, contenidos en los tratados y convenciones internacionales, se incorporen en la legislación nacional y asegurar su formulación en la normatividad que rige el funcionamiento de las instituciones.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

Potenciar la agencia económica de las mujeres en favor de mayores oportunidades para su bienestar y desarrollo.

ESTRATEGIA 6.1

Impulsar la igualdad en la remuneración y en las condiciones de trabajo, así como reducir la segregación en las ocupaciones y puestos por motivos de sexo.

Línea de Acción 6.1.1

Impulsar la igualdad de oportunidades y condiciones para las mujeres en el mercado laboral, en el acceso a empleos permanentes, remuneración, protección, ascensos y puestos de dirección, a partir de la vigilancia del cumplimiento de la ley y los derechos laborales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7

Impulsar el empoderamiento de las mujeres, su participación y representación en espacios de toma de decisión en el Estado y consolidar la cultura democrática.

ESTRATEGIA 7.1

Fortalecer, con miras a lograr la paridad, el acceso y participación de las mujeres en cargos de elección popular y de toma de decisión en todos los ámbitos de gobierno y poderes del Estado.

Línea de Acción 7.1.4

Impulsar acciones afirmativas en el servicio público a fin de aumentar el número de mujeres en puestos de decisión y responsabilidad en la Administración Pública Federal, Estatal y Municipal.

PROGRAMA SECTORIAL DE MARINA 2007-2012.

OBJETIVO 1: Proteger los Intereses Marítimos Nacionales

ESTRATEGIA 1.1

Fortalecer la capacidad operativa del Poder Naval de la Federación para contribuir a garantizar la seguridad nacional, salvaguardar la paz, la soberanía e integridad del país, a fin de asegurar la viabilidad del Estado y de la democracia.

Línea de Acción 1.1.3

Crear, equipar y adiestrar unidades de Infantería de Marina para fortalecer la capacidad de vigilancia en las costas nacionales.

OBJETIVO 3: Garantizar la seguridad física de las personas en los mares y litorales mexicanos.

ESTRATEGIA 3.2

Incrementar los medios, mecanismos y la profesionalización del personal naval, para auxiliar a la población en casos y zonas de desastre.

Líneas de acción

- 3.2.1** Adquirir material y equipo especializado para auxiliar a la población en casos y zonas de desastre.
- 3.2.2** Optimizar las operaciones navales para prestar de manera efectiva el auxilio a la población en casos y zonas de desastre, fortaleciendo el trabajo conjunto con las Instituciones y los tres órdenes de gobierno.

OBJETIVO 5: Incrementar la confianza de la población hacia la SEMAR.

ESTRATEGIAS 5.1

Fortalecer el profesionalismo, las condiciones físicas, mentales y la moral del personal naval, para el desempeño eficiente de las operaciones navales en beneficio del servicio que la Institución presta a la nación.

Líneas de acción

- 5.1.1** Desarrollar acciones enfocadas a elevar la moral del personal.
- 5.1.2** Fortalecer el desarrollo integral del personal naval.
- 5.1.3** Mejorar el servicio médico.

IV. PROGRAMA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SEMAR 2009-2012.

Introducción

Con el fin de coordinar las diferentes acciones que emanan de los ordenamientos normativos tanto a nivel nacional como internacional, esta Dependencia de la Administración Pública Federal, dentro de su ámbito de competencia y de acuerdo a lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como ley suprema de la Nación; el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012; el Programa Sectorial de Marina 2007-2012; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; elabora el presente Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la SEMAR 2009-2012, en el que se establece una plataforma de objetivos estratégicos y líneas de acción para garantizar los derechos humanos y la no discriminación, así como para el fortalecimiento de las capacidades para ampliar las oportunidades de las mujeres y hombres que pertenecen a la SEMAR.

El Programa para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Marina establece estrategias y líneas de acción basadas en su Programa Sectorial y en los resultados del "Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género", a través de los cuales se obtuvo información referente a la percepción del personal sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, se contó con la participación de 40,103 efectivos, de los cuales 33,429 fueron hombres y 6,674 mujeres que representan el 81.42 % de la población naval en activo. La favorable participación de esta Secretaría manifiesta el interés por el bienestar de sus integrantes, en busca de un trato justo y de las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

Este Programa rige la Política Institucional de Igualdad en la Secretaría de Marina, y contiene metas de corto, mediano y largo plazo que requieren de la coordinación interinstitucional; para ello es necesario trabajar en dos vertientes: por un lado, realizar acciones que incidan en la construcción de una cultura institucional en cuya práctica cotidiana se observe la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y por otro incorporar una auténtica cultura de la igualdad, a través de la transversalidad de la perspectiva de género, que es la estrategia para dar cumplimiento a las políticas de Igualdad contempladas en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, PROIGUALDAD y el Programa Sectorial de Marina 2007-2012.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Institucionalizar una política transversal con perspectiva de género e impulsar la creación de los mecanismos que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ESTRATEGIA 1.1

Impulsar la planeación, ejecución y seguimiento de los mecanismos necesarios para lograr los objetivos de la política nacional de igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

- 1.1.1** Establecer una área de género para la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la estructura orgánica de la Secretaría de Marina para planear, establecer, dar seguimiento y evaluar las acciones, proyectos, políticas y programas que dan cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad.
- 1.1.2** Promover reuniones de trabajo para definir, formular, implementar, dar seguimiento y evaluar las metas y programas que dan cumplimiento al Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ESTRATEGIA 1.2

Impulsar y orientar la planeación, presupuestación y evaluación de la política pública a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

- 1.2.1** Promover el uso de indicadores que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación y presupuestación de programas y proyectos.
- 1.2.2** Incorporar en la ejecución de programas, proyectos y medidas de carácter temporal, los enfoques de equidad en la política para lograr la igualdad de oportunidades.
- 1.2.3** Generar informes periódicos sobre los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que den cuenta del progreso y avances en la transversalidad de género, planes y política en la materia.
- 1.2.4** Incorporar la perspectiva de género en las normas y lineamientos que permitan alcanzar la igualdad de oportunidades.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Fortalecer la Cultura Institucional y los Procesos de Gestión de la Secretaría de Marina a favor de la igualdad y equidad de género.

ESTRATEGIA 2.1

Fortalecer la **comunicación inclusiva** a través de disposiciones, valores y virtudes de la SEMAR; así como símbolos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Líneas de acción

- 2.1.1** Generar mecanismos que consoliden los valores y virtudes de la SEMAR y que promuevan la comunicación inclusiva e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 2.1.2** Promover que las prácticas y medios de comunicación electrónicos e impresos eliminen estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

ESTRATEGIA 2.2

Promover procesos de **selección de personal** libres de discriminación de género a través de la normatividad legal vigente; así como la difusión y uso de imágenes y símbolos institucionales que promuevan la equidad de género en todas las jerarquías y cargos de la Secretaría.

Línea de acción 2.2.1

Mantener criterios, procesos y funciones administrativas referentes a la selección de personal, libres de discriminación de género, de conformidad con las competencias de la Secretaría.

ESTRATEGIA 2.3

Lograr un **clima laboral** basado en un sistema de valores y virtudes que fortalezcan la meritocracia, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la SEMAR.

Líneas de acción

- 2.3.1 Elaborar un plan de mejora del clima laboral de la SEMAR.
- 2.3.2 Incluir en la evaluación del desempeño elementos que permitan visualizar situaciones de maltrato, intimidación o abuso de poder por razones de sexo.
- 2.3.3 Promover el trabajo en un ambiente de colaboración y trabajo en equipo que permita la participación equitativa de mujeres y hombres.
- 2.3.4 Promover sistemas de recompensas y reconocimiento al trabajo basado en resultados y efectividad.

ESTRATEGIA 2.4

Mantener una política de equidad y justicia en la homologación de percepciones y **mejoramiento sustancial de las prestaciones de seguridad social** de mujeres y hombres.

Líneas de acción

- 2.4.1 Mantener una política de equidad y justicia en la homologación de percepciones que al personal de la SEMAR le permita tener certeza económica y planear con eficiencia la asignación de su presupuesto familiar.
- 2.4.2 Mejorar la calidad y cobertura en los servicios de salud integral del personal con base a las necesidades y padecimientos específicos de mujeres y hombres.
- 2.4.3 Establecer medidas de apoyo laboral para mujeres y hombres que propicie su desarrollo profesional en igualdad de condiciones

ESTRATEGIA 2.5

Asegurar que existan mecanismos de **promoción vertical y horizontal** equitativos en donde todas las mujeres y hombres puedan desarrollar sus capacidades al interior de la SEMAR.

Líneas de acción

- 2.5.1 Asegurar mecanismos de promoción vertical y horizontal en todos los niveles y cargos de la SEMAR.
- 2.5.2 Contar con descripción y perfiles de puesto que no impliquen sesgos de discriminación por razones de sexo.
- 2.5.3 Supervisar que la descripción de los puestos no contenga elementos discriminatorios por género.
- 2.5.4 Promover las facilidades para que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades de movilidad laboral (horizontal y vertical) sin importar su sexo y sus responsabilidades fuera del trabajo.
- 2.5.5 Mejorar las estructuras y los procesos administrativos que garanticen el incremento en la participación de la mujer en la SEMAR.
- 2.5.6 Impulsar acciones permanentes para incrementar el acceso y participación de las mujeres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones.
- 2.5.7 Impulsar campañas y llevar a cabo la difusión oportuna de los procesos de selección, contratación y promoción del personal para mujeres y hombres.

ESTRATEGIA 2.6.

Lograr una **capacitación y formación profesional** acorde a las necesidades de las y los funcionarios a través del sistema de valores y virtudes de la SEMAR, promoviendo un ambiente libre de discriminación de género.

Líneas de acción

- 2.6.1 Generar programas de capacitación y formación profesional participativa y libre de discriminación de género.
- 2.6.2 Establecer criterios de capacitación que promuevan la no discriminación y el acceso equitativo a todo tipo de oportunidades.
- 2.6.3 Sensibilizar a directivos para evitar que se promueva la discriminación de género en los procesos de capacitación y formación del personal.
- 2.6.4 Que los programas de capacitación y formación profesional consideren las responsabilidades familiares del personal, garantizando la existencia de espacios y horarios adecuados.
- 2.6.5 Implementar un programa estratégico de capacitación y profesionalización del personal en materia de género.

ESTRATEGIA 2.7

Lograr la corresponsabilidad para la **vida laboral, familiar, personal e institucional** en la SEMAR.

Líneas de acción

- 2.7.1** Contar con un sistema de valores y virtudes que permitan conciliar las responsabilidades laborales con la vida familiar y personal.
- 2.7.2** Implementar acciones para que los padres participen más en el cuidado de los hijos e hijas, armonizar horarios escolares y laborales y evitar las reuniones fuera del horario de trabajo, sin perjuicio del servicio.
- 2.7.3** Promover liderazgos que permitan cumplir con las responsabilidades laborales sin descuidar sus vidas personales y familiares.
- 2.7.4** Llevar a cabo diagnósticos para identificar la pertinencia de acciones sobre corresponsabilidad para la vida laboral, familiar, personal e institucional.

ESTRATEGIA 2.8

Establecer los mecanismos y acciones necesarias para eliminar las prácticas de **hostigamiento y acoso sexual**

Líneas de acción

- 2.8.1** Crear un clima sano de trabajo, libre de hostigamiento y acoso sexual.
- 2.8.2** Establecer un Código de Conducta para prevenir y eliminar el hostigamiento sexual, así como dar mayor difusión a los lineamientos y procedimientos de denuncia y sanción.
- 2.8.3** Establecer el procedimiento de denuncia y atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual.
- 2.8.4** Asignar recursos para prevenir y atender el hostigamiento y acoso sexual.
- 2.8.5** Promover imágenes y símbolos que promuevan la eliminación de hostigamiento y acoso sexual.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.

Promover que la normatividad que rige a la Secretaría de Marina se armonice con los derechos humanos del personal naval ambos sexos, contenidos en los tratados y convenciones internacionales.

ESTRATEGIA 3.1

Contar con una normatividad en materia naval armonizada con los compromisos internacionales del estado mexicano, tratados, convenciones internacionales y normatividad

nacional en materia de igualdad y derechos humanos.

Línea de acción 3.1.1

Integrar a la normatividad de la SEMAR los principios fundamentales de los derechos humanos contenidos en los acuerdos y tratados internacionales que ha firmado y ratificado el Gobierno Mexicano.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Impulsar los mecanismos para el registro de información, indicadores y seguimiento de los programas para dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad.

ESTRATEGIA 4.1

Desarrollar mecanismos sistematizados de registro de información e indicadores sobre las acciones y programas que ejecute la SEMAR para dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad.

Líneas de acción

- 4.1.1** Reflejar el enfoque de género en su matriz de indicadores.
- 4.1.2** Consolidar y mejorar los sistemas de registro de información, garantizando la desagregación por sexo, edad, región, etc., así como la producción de indicadores en las temáticas prioritarias de la Política Nacional de Igualdad.
- 4.1.3** Mantener actualizados los diagnósticos sobre los avances referentes a la igualdad entre mujeres y hombres.
- 4.1.4** Asegurar el seguimiento y la estrategia en la integración y ejecución del presupuesto etiquetado para mujeres y la igualdad de género.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Contribuir a hacer más eficiente la operatividad en la Secretaría de Marina.

ESTRATEGIA 5.1

Contribuir a la Educación naval, de manera que permita nutrir los cuadros de sus planteles educativos profesionales y con sólidos valores y virtudes.

Líneas de Acción

- 5.1.1** Promover el ingreso de hombres y mujeres en todos los planteles del Sistema Educativo Naval, que les permita tener una carrera naval en igualdad de oportunidades.
- 5.1.2** Construir, instalar, ampliar, adecuar, remodelar, restaurar, conservar, mantener y modificar bienes inmuebles de la Secretaría de Marina y centros educativos navales, que permitan proporcionar y mejorar el modo de vida del personal naval ambos sexos, proporcionando espacios adecuados, confortables y dignos.

Metas e indicadores

Objetivo 1				
Meta	Indicador	Línea base Acciones	Año de Ejecución	Área responsable (ver anexo 2)
Incorporar medidas de manera permanente con enfoque de género que contribuyan al cumplimiento del Programa Sectorial.	Número y porcentaje de avance de los programas o proyectos de manera permanente.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación al personal Naval en Sensibilización con Perspectiva de Género. • Construcción de 3 CENDIS 	2010-2012	DIGASBISO DIGAOD
Contar con una unidad de Género, efectiva para el cumplimiento de la Política de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presupuesto anual de la unidad de Género en la dependencia 2. Número de programas y proyectos coordinados por la unidad de Género para la Política de Igualdad de oportunidades 	En octubre 2008 se creó la Dirección de Política Institucional para la Equidad de Género.	2010-2012	DIGASBISO DIGAPROP
Integrar grupos de trabajo para definir, implementar, dar seguimiento y evaluar el programa sectorial de la SEMAR desde una perspectiva de género.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de grupos de trabajo integrados para este efecto. 2. Número y nombre de las Direcciones y Unidades que participan en los grupos de trabajo. 3. Número y nombre de las temáticas que abordan los grupos de trabajo 		2010-2012	GRUPO DE TRABAJO CONFORMADO POR EDOMAYGRAL DIGACOPER INCOGMAR UNHICUN DIGADEN UNICOS DIGAPROP COLERE JUSNAV CEE UNI JUR DIGASBISO
Proporcionar información cuando sea requerida del presupuesto asignado a la dependencia para el cumplimiento de la Política Nacional para la Igualdad de Género	Porcentaje de presupuesto ejercido para dar cumplimiento a la Política Nacional de Igualdad de Género con respecto al presupuesto asignado.	<ul style="list-style-type: none"> • SHCP • SFP Comisión intersecretarial para la transparencia y el Combate a la Corrupción, tema Cultura Institucional. • INMUJERES. 	2010-2012	DIGASBISO DIGAPROP INCOGMAR
Generar informes trimestralmente sobre los avances, resultados y efectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	Número de informes trimestrales sobre los avances, resultados y efectos, en materia de igualdad entre mujeres y hombres	Anualmente 4 informes trimestrales ante la SHCP.	2010-2012	DIGASBISO DIGAPROP

Metas e indicadores

Objetivo 1				
Meta	Indicador	Línea base Acciones	Año de Ejecución	Área responsable (ver anexo 2)
Elaborar programas, proyectos y ejecutar acciones para identificar, diagnosticar, formular, gestionar y evaluar los objetivos estratégicos componentes y actividades vinculadas al logro de la Política Nacional de Igualdad de Género en el marco del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Número de programas y proyectos vinculados al logro de la Política Nacional de Igualdad.	En proceso de elaboración del programa para analizar normas, lineamientos y la posible incorporación de la perspectiva de género.	2010-2012	DIGASBISO
Crear los instrumentos, normatividad y lineamientos para supervisar y evaluar los programas y acciones de la Política Nacional de Igualdad de Género.	Número de instrumentos creados, para supervisar y evaluar los programas y acciones de la Política Nacional de Igualdad de Género.	En proceso de elaboración de programa para analizar normas, lineamientos y la posible incorporación de la perspectiva de género.	2010-2012	DIGASBISO DIGAPROP
Integrar la perspectiva de género en los lineamientos, políticas y la normatividad de la capacitación y profesionalización del personal de la institución.	Número de planes del sistema educativo de la SEMAR que cuentan con perspectiva de género con respecto al total de planes del sistema educativo de la SEMAR	En proceso de elaboración de programa para analizar los lineamientos, políticas y normatividad de la capacitación y profesionalización y su posible incorporación de la perspectiva de género.	2010-2012	DIGADEN
Elaborar un manual para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en las distintas etapas de los programas o proyectos.	Difusión de un manual para la incorporación de la perspectiva de género en programas, planes y proyectos.	En proceso de elaboración del manual para la posible incorporación de la perspectiva de género en programas, planes y proyectos.	2010-2012	DIGASBISO DIGAPROP
Incorporar la perspectiva de género en los lineamientos y políticas de comunicación social de la dependencia.	Número de propuestas con perspectiva de género, incluidas en los lineamientos y políticas de comunicación social de la dependencia.	Establecimiento de lineamientos y políticas de comunicación social con perspectiva de género.	2010-2012	UNICOS DIGASBISO

Metas e indicadores

Objetivo 2				
Meta	Indicador	Línea base Acciones	Año de Ejecución	Área responsable (ver anexo 2)
Certificar a capacitadores con base en la Norma Técnica de Competencias Laborales a través de CONOCER.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cantidad de personal certificado por CONOCER. 2. Cantidad de personal certificado que se encuentran generando el efecto multiplicador con respecto al total de personal certificado por CONOCER. 3. Cantidad de personal capacitado mediante el efecto multiplicador 	De mayo a diciembre del 2009 se llevará a cabo el proceso de certificación, para 5 militares y una empleada de la Dirección de Personal Civil.	2009-2010	05 MILITARES DIGASBISO 01 EMPLEADA DE LA DIR. DE PERSONAL CIVIL 223 MILITARES AMBOS SEXOS DEL SERVICIO DE TRABAJO SOCIAL.
Promover cursos especializados con perspectiva de género en los siguientes temas: Derechos Humanos, atención a desastres naturales, políticas públicas, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cultura institucional, y violencia de género.	Cantidad de personal capacitado por tema con respecto al total de población de la SEMAR	Impartición de Conferencias Magistrales en Perspectiva de Género en los Mandos Navales	2009-2012	UNIJUR DIRECCION DE DERECHOS HUMANOS. EDOMAYGRAL CUGAM DIGASBISO UNAM ACADEMIA MEXICANA DE DERECHOS HUMANOS.
Contar con cursos de género de calidad y útiles a la formación del personal.	Cantidad de convenios para la capacitación del personal en género. Cantidad de cursos en temas de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecimiento de convenios con IPN, INMUJERES, UNAM. • Contratación de servicios de capacitación especializada. 	2009-2012	IPN. UNAM- ACADEMIA MEXICANA DE DERECHOS HUMANOS. INMUJERES DIGADEN DIGASBISO
Fortalecer una comunicación incluyente a través de imágenes símbolos y escritos en las estructuras verticales y horizontales de la institución.	Cantidad de medidas adoptadas para fortalecer una comunicación incluyente por medio del uso de imágenes, símbolos y escritos.	Establecer un programa de trabajo para difundir imágenes, símbolos y escritos con lenguaje incluyente.	2010-2012	UNICOS
Desarrollar campañas en donde se promueva un clima laboral de respeto e igualdad entre mujeres y hombres.	Cantidad de campañas de difusión que promuevan la equidad de género	Establecer un programa de trabajo para llevar a cabo campañas de difusión para promover la equidad de género.	2009-2012	DIGASBISO UNICOS
Incorporar medidas especiales para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los procesos de selección, contratación y promoción de servidores públicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cantidad de medidas especiales para procesos de selección 2. Cantidad de medidas especiales para el proceso de contratación 3. Cantidad de medidas especiales para el proceso de promoción de servidores públicos 	En proceso de análisis las medidas especiales posibles a implementar.	2010-2012	DIGASBISO DIGACOPER EDOMAYGRALPRIM
Contar con procesos de selección y contratación que incluyan a mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de perfiles sin distinción de género con respecto al total de perfiles de la institución. 2. Número de inconformidades presentadas referentes a los procesos de reclutamiento, selección y evaluación, con respecto al total de inconformidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el número total de perfiles de puesto existentes. • Establecer un programa de análisis de perfiles con igualdad para mujeres y hombres. 	2010-2012	DIGACOPER EDOMAYGRALPRIM

Metas e indicadores

Objetivo 2				
Meta	Indicador	Línea base Acciones	Año de Ejecución	Área responsable (ver anexo 2)
Promover la promoción de la mujer al interior de la Secretaría de Marina.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Porcentaje de mujeres en los distintos cargos medios y superiores por áreas. 2. Años promedio de antigüedad en mujeres para acceder a cargos medios y superiores. 3. Diferencia porcentual de mujeres y hombres promovidos para los niveles de Capitanes y Almirantes. 	Promoción de cursos de capacitación que impulsen la promoción de las mujeres.	2010-2012	DIGACOPER DIGADEN DIGADMON
Emitir lineamientos para modificar la cultura laboral, estableciendo una política de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional.	<p>Cantidad de personal que cuenta con servicio de guardería con respecto al total de personas que solicitan el servicio de guardería.</p> <p>Cantidad de lineamientos que contribuyen a la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral, personal e institucional.</p>	<p>Creación de Centros de Desarrollo Infantiles Navales, en diferentes Mandos Navales.</p> <p>Difusión de lineamientos para el acceso al servicio de CENDIS para personal naval ambos sexos.</p>	2010-2012	DIGASBISO CUARTEL GENERAL DEL ALTO MANDO. UNHICUN UNICOS DIGACOPER
Implantar la licencia por paternidad	Porcentaje de personal que conoce su derecho sobre la licencia de paternidad	Proponer lineamientos para el establecimiento de la licencia por paternidad.	2010-2012	DIGACOPER DIGASBISO DIGASAN
Crear un código de conducta que fomente e implemente acciones para prevenir o eliminar el hostigamiento y acoso sexual.	Porcentaje de personal que conoce que el código de conducta incluye elementos para eliminar el hostigamiento y acoso sexual.	Proponer y difundir el código de conducta para eliminar el hostigamiento y acoso sexual.	2010-2012	DIGASBISO CEE COLERE
Desarrollar mecanismos para prevenir, dar atención y eliminar el hostigamiento y acoso sexuales.	Cantidad de mecanismos para prevenir, atender y eliminar el hostigamiento y acoso sexuales.	Actualización y difusión de mecanismos para prevenir, dar atención y eliminar el hostigamiento y acoso sexuales.	2010-2012	INCOGMAR UNICOS

Objetivo 3				
Meta	Indicador	Línea base	Año de Ejecución	Área responsable
Considerar en las acciones de prevención civil en caso de desastres, los factores sociales y la vulnerabilidad de género.	Cantidad de planes o acciones de prevención civil que integren factores sociales de vulnerabilidad de género.	Analizar los programas de prevención civil para considerar la vulnerabilidad de género.	2010-2012	EDOMAYGRALTER DIGASBISO.
Considerar las necesidades específicas de mujeres y hombres al instalar refugios y actividades de apoyo, protección civil y desastres naturales.	Cantidad de planes y programas que integran las necesidades específicas de mujeres y hombres.	Analizar los programas de protección civil para considerar las necesidades especiales de hombres y mujeres.	2010-2012	EDOMAYGRALTER. DIGASBISO
Implementar conferencias sobre temas de cultura de paz, derechos humanos y equidad de género, dirigidas al personal naval.	Número de conferencias impartidas Número de asistentes a las conferencias.	Elaborar un programa de conferencias sobre temas de cultura de paz, derechos humanos y equidad de género, dirigidas al personal naval.	2010-2012	UNIJUR – DIR. DE DERECHOS HUMANOS DIGASBISO

Metas e indicadores

Objetivo 3				
Meta	Indicador	Línea base Acciones	Año de Ejecución	Área responsable (ver anexo 2)
Promover actividades encaminadas a la prevención y tratamiento de enfermedades específicas de las mujeres, en especial de cáncer de mama y el cáncer cérvico uterino; y enfermedades específicas de cáncer de próstata	Número de mujeres que hacen uso de los servicios preventivos (cáncer de mama y cáncer cérvico uterino) con respecto al total de las mujeres. Número de hombres que hacen uso de los servicios preventivos (cáncer de próstata) con respecto al total de los hombres.	Sensibilizar al personal naval ambos sexos, sobre la importancia de practicarse los exámenes médicos de cáncer de mama, cáncer cérvico uterino; y enfermedades específicas de cáncer de próstata. Incorporar al examen médico anual, las medidas preventivas específicas de cáncer de mama, cérvico uterino y próstata.	2009-2012	DIGASAN ESTABLECIMIENTOS MEDICOS NAVALES. DIGASBISO

Metas e indicadores

Objetivo 4				
Meta	Indicador	Línea base	Año de Ejecución	Área responsable
Incorporar en los sistemas de registro de información de la SEMAR, datos estadísticos considerando sexo, edad y jerarquía.	Número de programas o áreas de trabajo que cuentan con información estadística por sexo, edad, jerarquía y entidad federativa.	En proceso de elaboración del programa para la adecuación de los sistemas de registro de información.	2010-2012	DIGASBISO DIGACOPER DIGAPROP
Integrar indicadores con perspectiva de género en los mecanismos de seguimiento y evaluación de los programas, planes, proyectos y acciones realizadas.	Número de indicadores con perspectiva de género en la matriz de indicadores	En proceso de elaboración del programa para analizar indicadores para la posible incorporación de la perspectiva de género.	2010-2012	DIGASBISO DIGAPROP

Metas e indicadores

Objetivo 5				
Meta	Indicador	Línea base	Año de Ejecución	Área responsable
Promover el incremento de mujeres en los planes de estudio de la Secretaría de Marina	Porcentaje de mujeres en los planes de estudios.	Intensificar la difusión de las carreras navales, enfatizando la inscripción de mujeres en carreras afines.	2010-2012	DIGADEN

ANEXO 1

DIAGNÓSTICO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la APF 2008, se aplicó en el verano de 2008 a 258 dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de las cuales 240 cumplieron con el proceso de validación. Las instituciones que cumplieron con los criterios de validación desarrollaron su diagnóstico sobre cultura institucional con perspectiva de género, lo que les permitirá solventar las áreas de oportunidad a través de la elaboración de su Plan de Acción con base en el Programa de Cultura Institucional.

Los resultados de la APF presentan la participación de 277 mil 89 funcionarias, funcionarios y personal operativo, de los cuales 116 mil 318 son mujeres (42%) y 160 mil 771 son hombres (58%).

La Encuesta de Cultura Institucional permitió medir la percepción de las y los servidores públicos sobre aspectos manifiestos de la cultura institucional y de género. Los resultados son insumos que permiten planear para posteriormente, implantar y monitorear los cambios que se requieren en las instituciones públicas. Por una parte, se identificó la necesidad de modificar en ellas sus estructuras, procesos y cultura con el fin de disminuir significativamente la inequidad de género, así como en la manera en que las dependencias y entidades públicas prestan sus servicios a la ciudadanía.

Los aspectos que midió la encuesta son:

Política nacional y deberes institucionales: Alude al conocimiento del marco normativo mexicano que regula la política de igualdad entre mujeres y hombres.

Clima laboral: Indaga tanto los elementos formales de la organización (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.), como los informales (cooperación entre las y los servidores públicos, comunicación, etc.), que influyen en su desempeño.

Comunicación incluyente: Bajo este indicador se mide si la comunicación y los mensajes que transmite la organización están dirigidos a todas las personas sin excluir o incentivar los roles tradicionales de género.

Selección de personal: Se refiere a la evaluación de factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección y promoción del personal, conforme al criterio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y acciones en favor del personal.

Salarios y prestaciones: Alude al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios, así como otros derechos que pueden ser monetarios (vales de despensa) o en especie (días de vacaciones, etcétera).

Promoción vertical y horizontal: Mide los criterios de transparencia para otorgar promociones al personal en igualdad de oportunidades por mérito, sin distinción para mujeres y hombres.

Capacitación y formación profesional: Evaluó las acciones de capacitación que realiza la organización atendiendo criterios de género y necesidades del personal, así como en los temas relacionados con el desarrollo profesional.

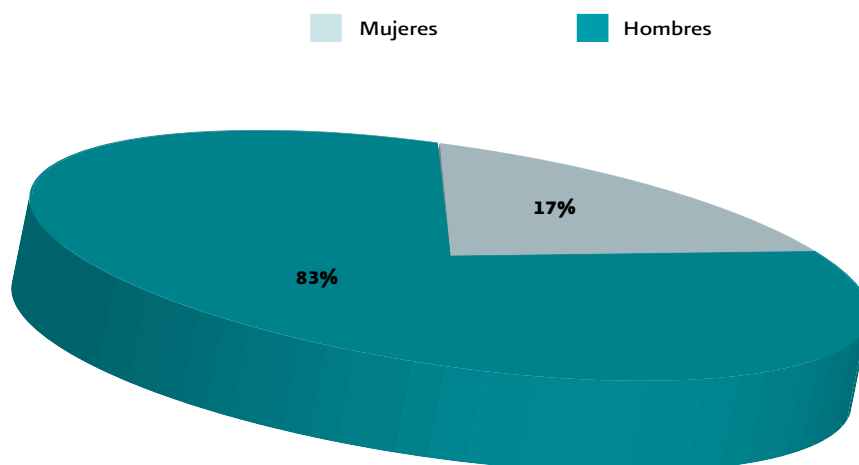
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional: Evaluó el balance entre las esferas pública (trabajo) y privada (familia y personal), sin que necesariamente una persona prefiera una en detrimento de la otra.

Hostigamiento y acoso sexual: Evaluó la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

A continuación se presentan los resultados con respecto a información general y factores para la **Secretaría de Marina**.

La población encuestada comprende un total de 40,103, de los cuales 6,674 fueron mujeres y 33,429 hombres, correspondiéndoles el 17% y el 83% respectivamente. (Ver gráfica 1)

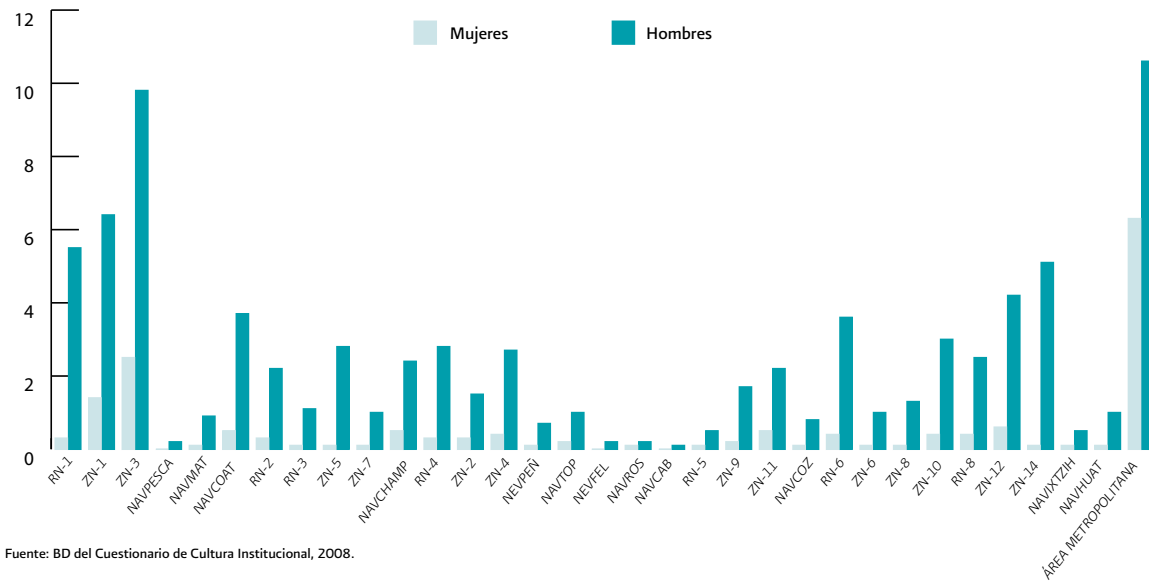
Gráfica 1
Distribución porcentual de la población encuestada, por sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

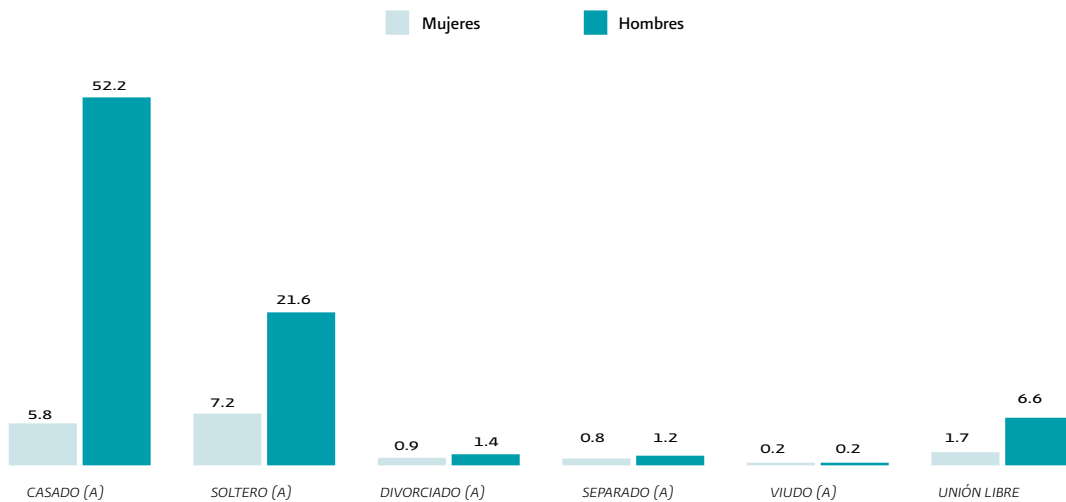
Participaron 33 áreas de la Secretaría, la mayor participación fue del área metropolitana, ZN-3 y ZN-1, como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 2
Distribución porcentual de la población encuestada por área y por sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

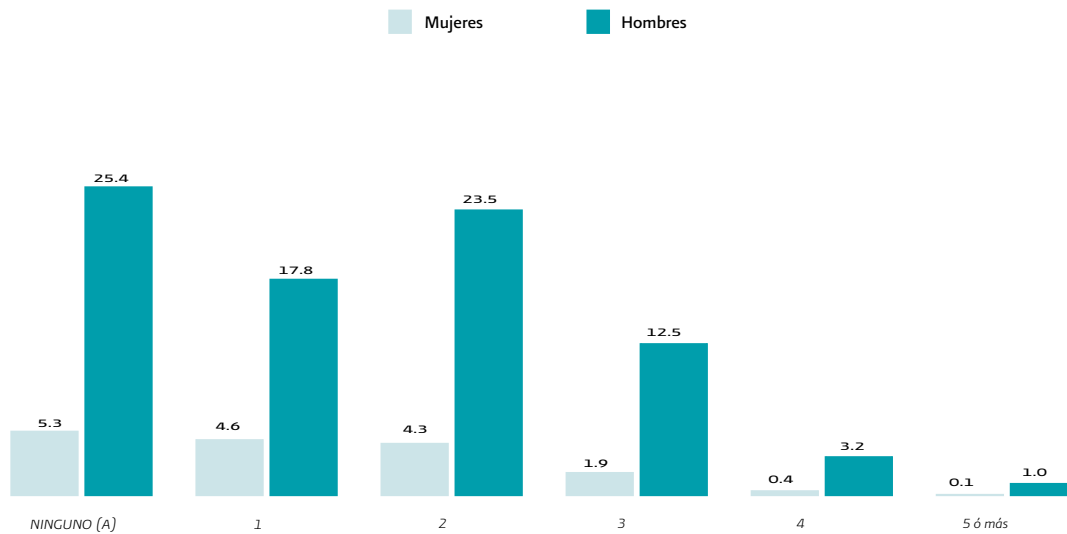
Gráfica 3
Distribución porcentual de la población encuestada por situación familiar y sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto a la situación familiar sobresale la población en situación familiar de casado (a) el 52% son hombres casados y 5.8% corresponde a mujeres. Con respecto a la población soltera se presenta un mayor porcentaje para los hombres 21.6% y para las mujeres el 7.2%. Cabe mencionar que la gráfica muestra que es mayor el porcentaje de mujeres solteras (7.2%) que las mujeres que se encuentran en estado civil de casadas.

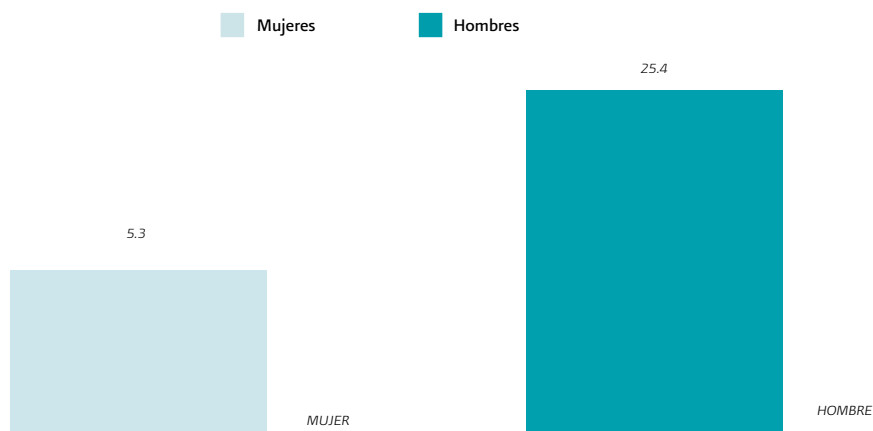
Gráfica 4
Distribución porcentual de la población por número de hijos



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

En la gráfica 4 se puede observar que el mayor porcentaje de población no tiene hijos o hijas, 25.4% para los hombres y 5.3% para las mujeres. El siguiente porcentaje elevado es para la población de hombres que tienen 2 hijos (as) y el 4.6% correspondiente a las mujeres que tienen 1 hijo (a).

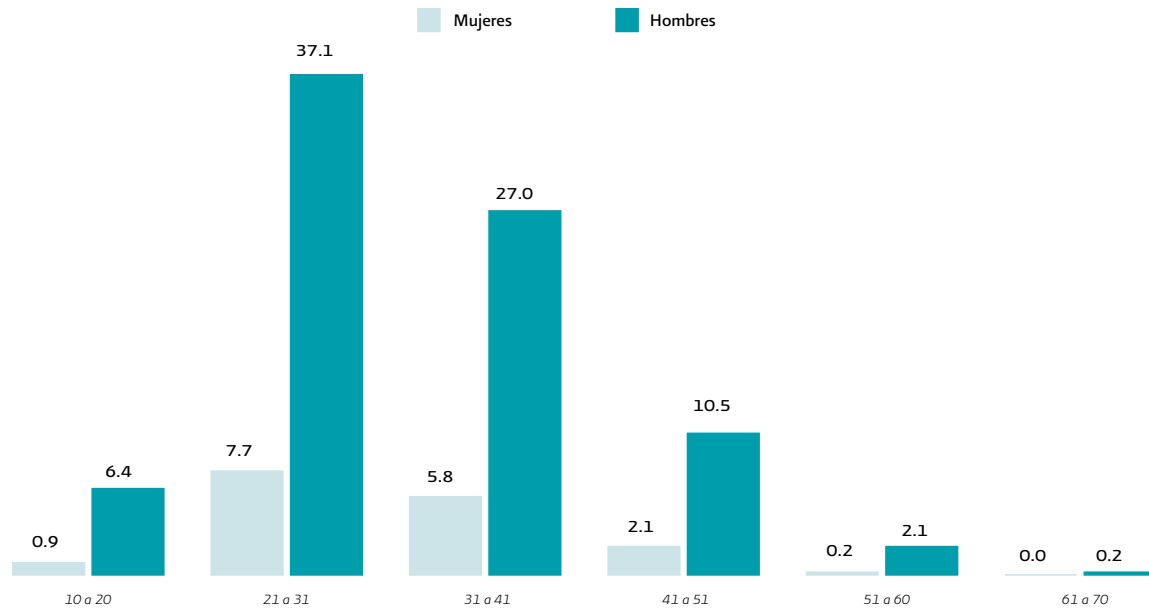
Gráfica 5
Distribución porcentual de la población por situación de jefe (a) de familia por sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto a la población que manifestó ser jefe o jefa de familia el 25.4% son hombres y el 5.3% son mujeres.

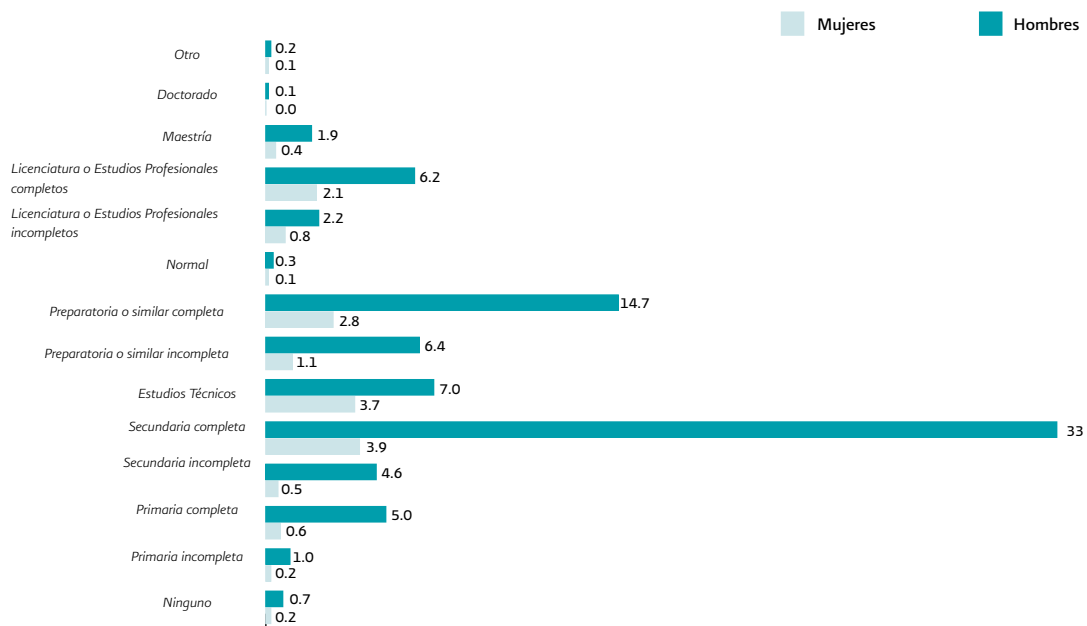
Gráfica 6
Distribución porcentual de la población según grupo de edad



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La gráfica 6 permite observar que la mayor parte de la población de la SEMAR se encuentra entre las edades de 21 a 40 años. El primer grupo de edad de 21 a 30 años abarca el 44.8% de la población de la SEMAR el 37.1% son hombres y el 7.7% mujeres. El siguiente grupo de edad de 31 a 40 años presenta el 27% de hombres y 5.8% de mujeres.

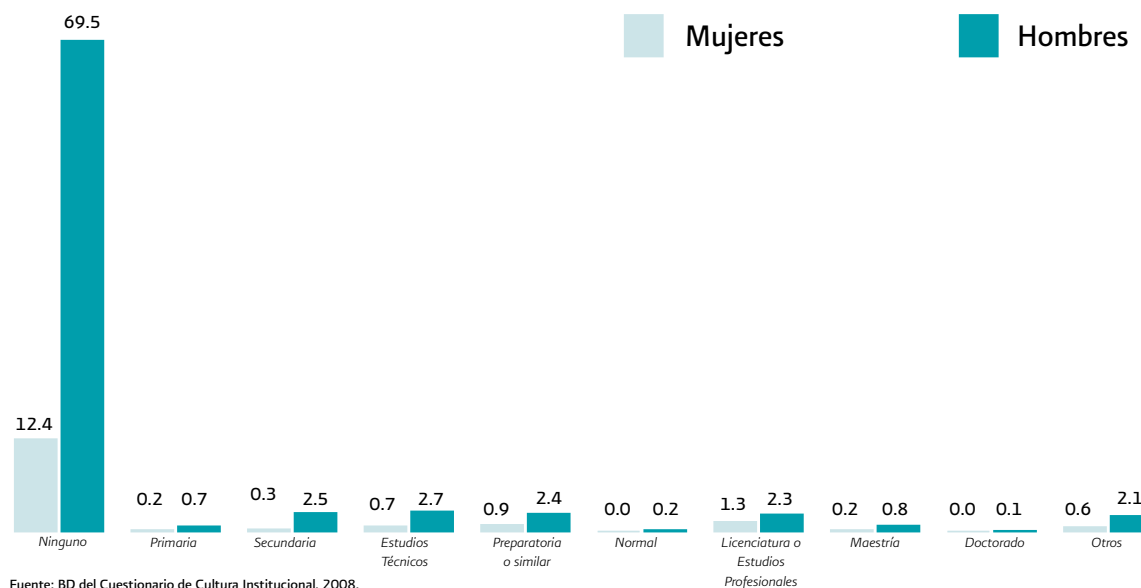
Gráfica 7
Distribución porcentual de la población por nivel escolar y sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

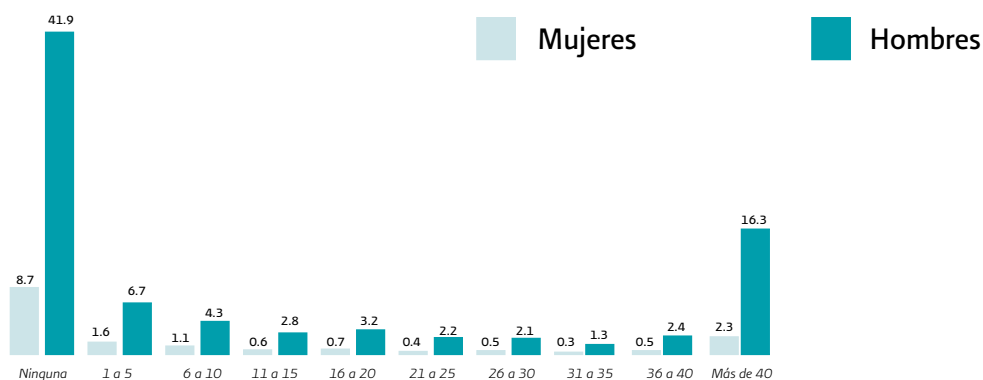
Con respecto al nivel escolar de la población encuestada, la gráfica 7 muestra que el mayor porcentaje es para la población con secundaria completa que cuenta con el 36.9% del total de la población, 33% hombres y 3.9% mujeres. Otro porcentaje sobresaliente es el correspondiente a la población que cuenta con preparatoria o similar completa con el 17.5% del cual el 14.7% son hombres y 2.8% mujeres.

Gráfica 8
Distribución porcentual de la población por estudios actuales y sexo



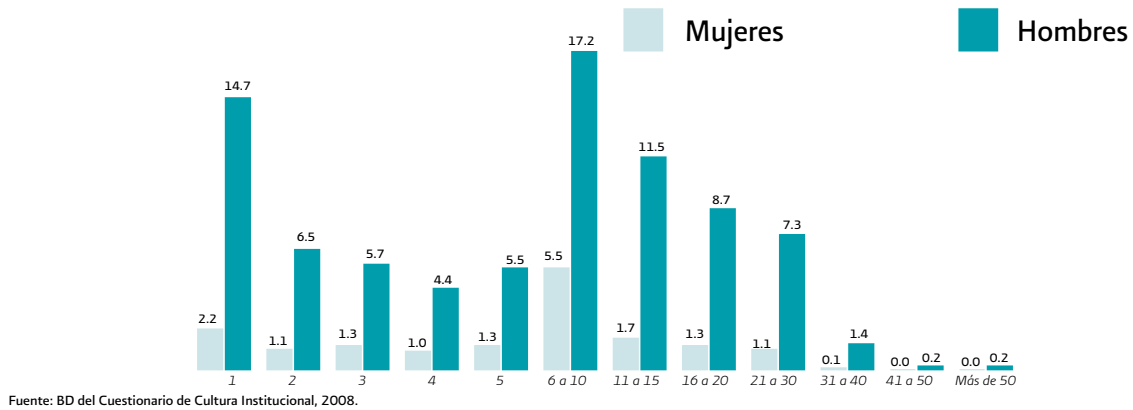
Con respecto a los estudios actuales el 81.9% de la población manifestó que no realizan estudios actualmente.

Gráfica 9
Distribución porcentual de la población por horas de capacitación



El 50.6% de la población manifestó no contar con horas de capacitación, 41.9% hombres y 8.7% mujeres, otro porcentaje sobresaliente es el que manifestó contar con más de 40 horas de capacitación con el 16.3% correspondiente a hombres y el 2.3% a mujeres.

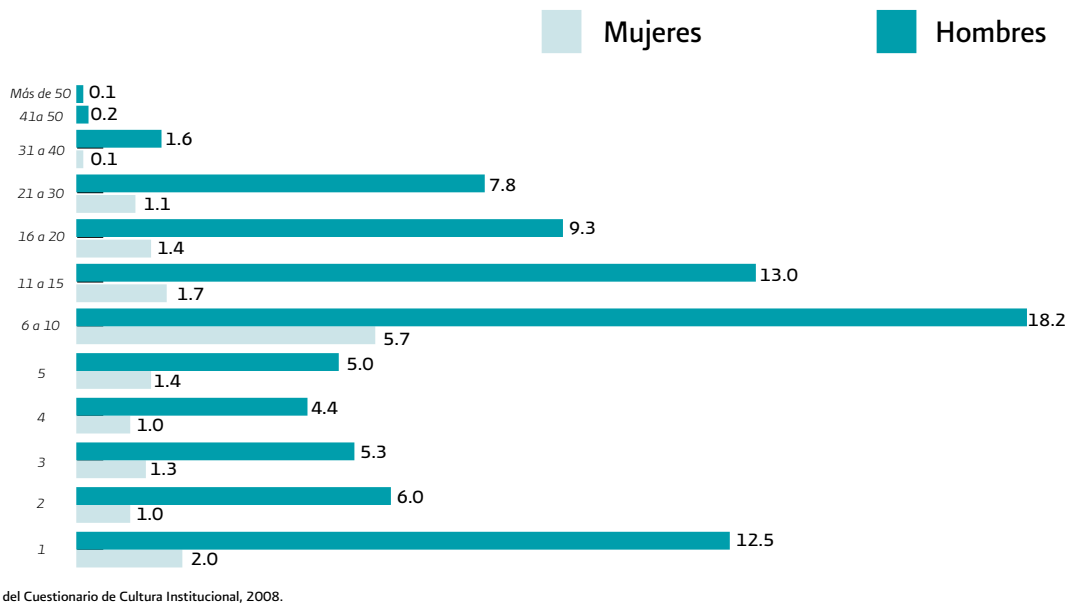
Gráfica 10
Distribución porcentual de la población por años en la APF y sexo



La gráfica 10 incluye la información referente a los años de servicio por sexo, sobresalen en el caso de los hombres los porcentajes para el periodo de 6 a 10 años con 17.2%, 1 año con 14.7% y de 11 a 15 años con 11.5%.

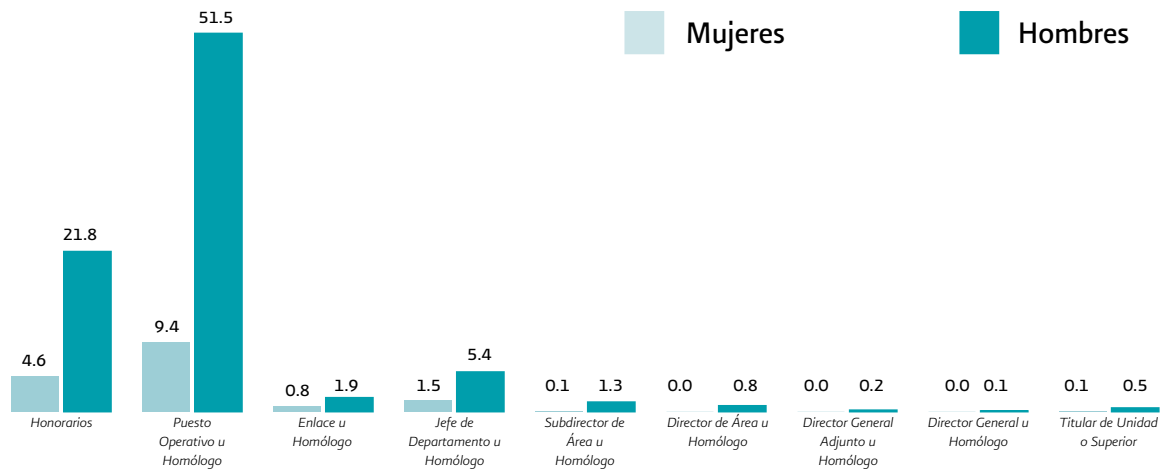
Con respecto a las mujeres el porcentaje mayor es de 5.5% para el rango de 6 a 10 años y 1 año con 2.2%.

Gráfica 11
Distribución porcentual de la población por años en la institución y sexo



De acuerdo al total de la población encuestada los mayores porcentajes se ubican de 6 a 10 años en la institución (18.2% hombres y 5.7% mujeres) de 11 a 15 (13% hombres y 1.7% mujeres) y 1 año de servicio (12.5% hombres y 2% mujeres).

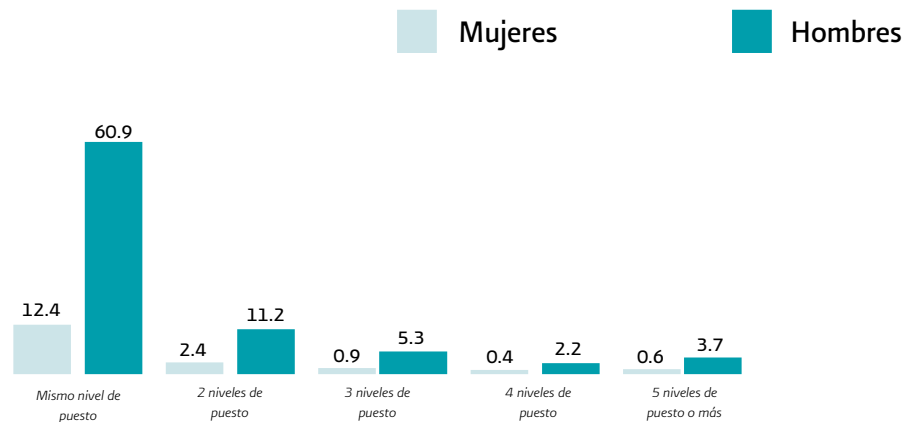
Gráfica 12
Distribución porcentual de la población por nivel de puesto y sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

En la gráfica 12 se observa que el 60.9% de la población de la SEMAR se ubica en puestos operativos, 51.5% corresponde a los hombres y el 9.4% a las mujeres. Un porcentaje sobresaliente es la población por honorarios con 21.8% de hombres y 4.8% mujeres.

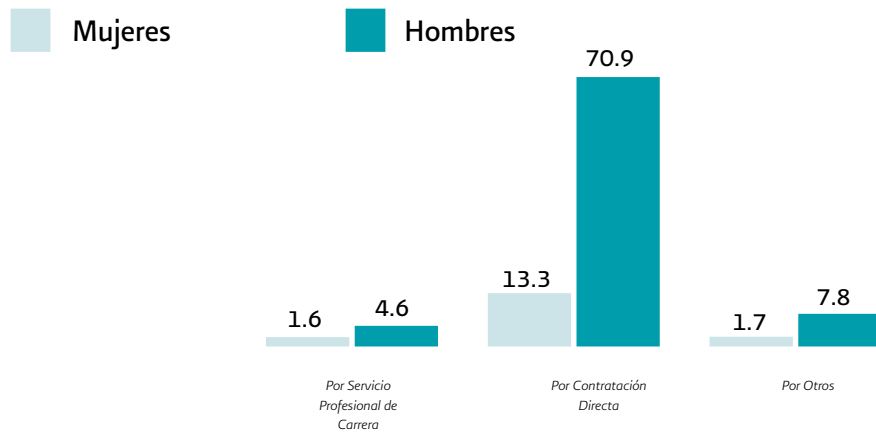
Gráfica 13
Distribución porcentual de la población por puestos ocupados



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

En la gráfica anterior se observa que el 73.3% (60.9% hombres y 12.4%) mujeres permanecen en el mismo puesto, el siguiente porcentaje es el que corresponde a la población que han ocupado dos puestos con 11.2% para los hombres y 2.4% para mujeres.

Gráfica 14
Distribución porcentual de la población por forma de ingreso

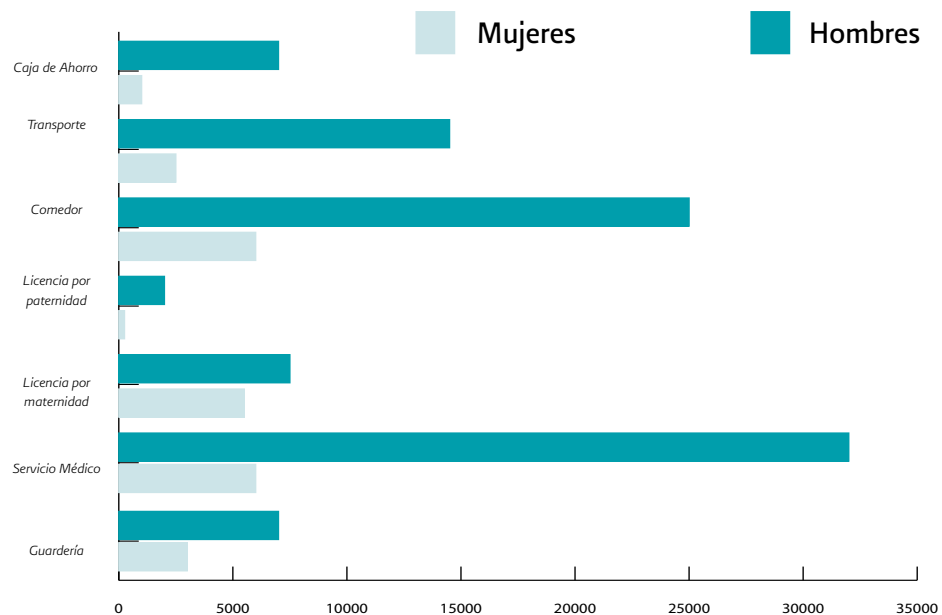


Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto a las formas de ingreso a la SEMAR, sobresale la contratación directa con el 84.2%, del cual corresponde el 70.9% a los hombres y el 13.3% a las mujeres.

La gráfica 15 muestra las prestaciones y el número de población que declaró contar con cada una de esas prestaciones. Las prestaciones con mayor número de beneficiados son servicio médico 31,863 beneficiarios y cerca de 6,436 beneficiarias. La siguiente prestación con mayor número de beneficiarios es el comedor con 25,096 beneficiarios y 5,659 beneficiarias.

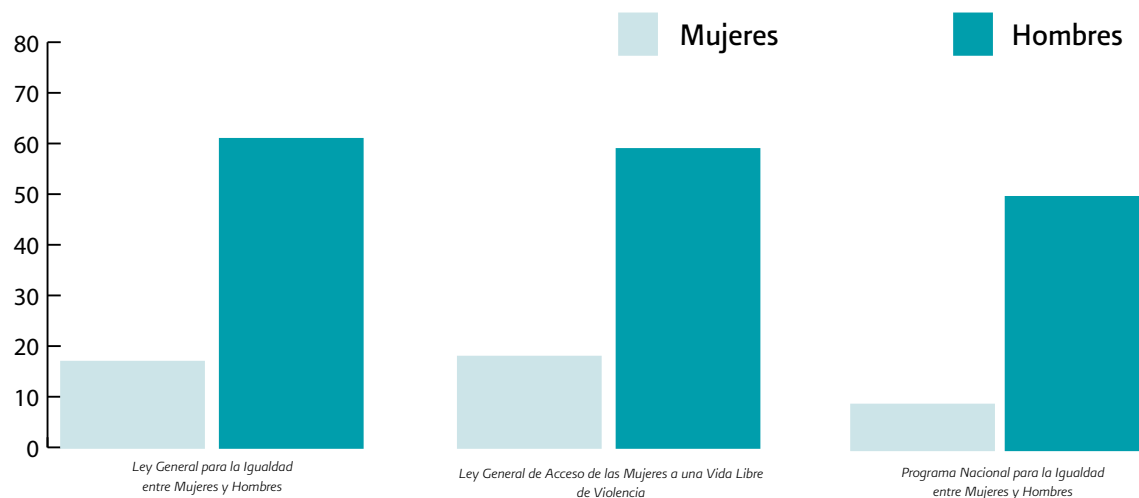
Gráfica 15
Distribución porcentual de la población por tipo de prestación y sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La prestación con menor número de población beneficiaria es licencia por paternidad con 2,201 hombres y 290 mujeres.

Gráfica 16
Distribución porcentual de la población encuestada que conoce la existencia de las leyes.



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto a la población encuestada que conoce la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Proigualdad, un mayor porcentaje de la población manifestó conocer las leyes y un menor porcentaje de población manifestó conocer el Proigualdad.

Gráfica 17
Distribución porcentual de la población por conocimiento de áreas para tratar temas de género, por sexo.

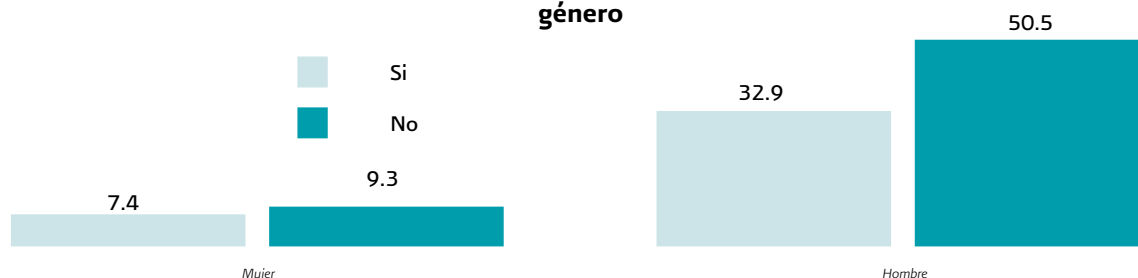


Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

El 56.7% de la población manifestó tener conocimiento sobre las áreas para tratar temas de género, de este porcentaje el 48% corresponde a los hombres y el 8.9% a las mujeres.

El 43.3% de la población encuestada manifestó no tener conocimiento sobre el área para tratar temas de género, lo que puede considerarse como área de oportunidad para difundir la existencia y funciones del área responsable de la política de igualdad entre mujeres y hombres en la Secretaría de Marina.

Gráfica 18
Distribución porcentual de la población que ha recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

De la población encuestada el 40.3% han recibido cursos y talleres sobre perspectiva de género, del porcentaje señalado el 32.9% corresponde a los hombres y el 7.4% a las mujeres.

La gráfica muestra que el 59.8% de la población (50.5% hombres y 9.3% mujeres) no cuenta con cursos o conocimientos en perspectiva de género.

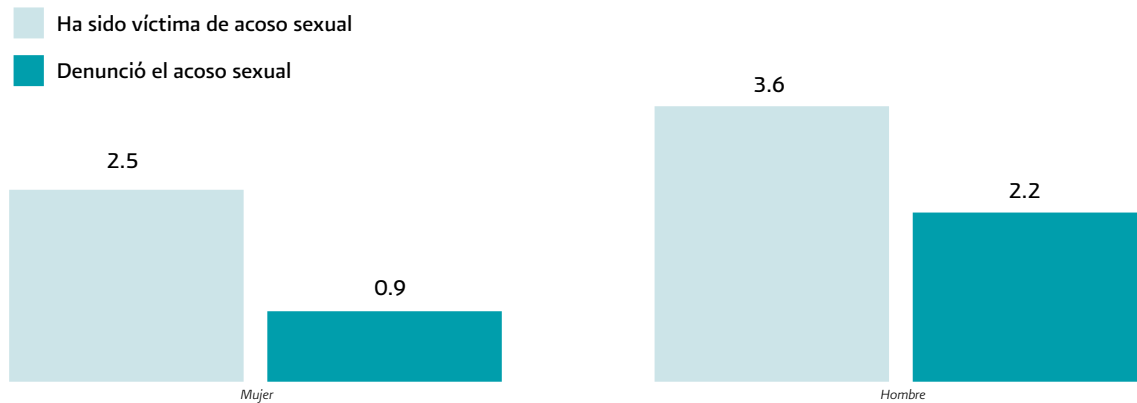
Gráfica 19
Distribución porcentual de la población encuestada que le interesa capacitarse en PEG



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La gráfica 19 muestra que el 81.5% de la población de la SEMAR tiene interés de capacitarse en perspectiva de género. Y solamente el 18.6% de la población no mostró interés en capacitarse en perspectiva de género, en donde sobresale es mayor la proporción de hombres que no cuentan con interés en capacitarse en materia de género.

Gráfica 20
Porcentaje de población por sexo, víctima de acoso sexual que denunció



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La gráfica 20 muestra el porcentaje de población que manifestó que ha sido víctima de acoso sexual y denunció. El 6.1% de la población de la SEMAR manifestó haber padecido acoso sexual, 3.6% hombres y 2.5% mujeres. Cabe mencionar que del personal que ha padecido acoso sexual solo una parte llevó a cabo la denuncia del caso.

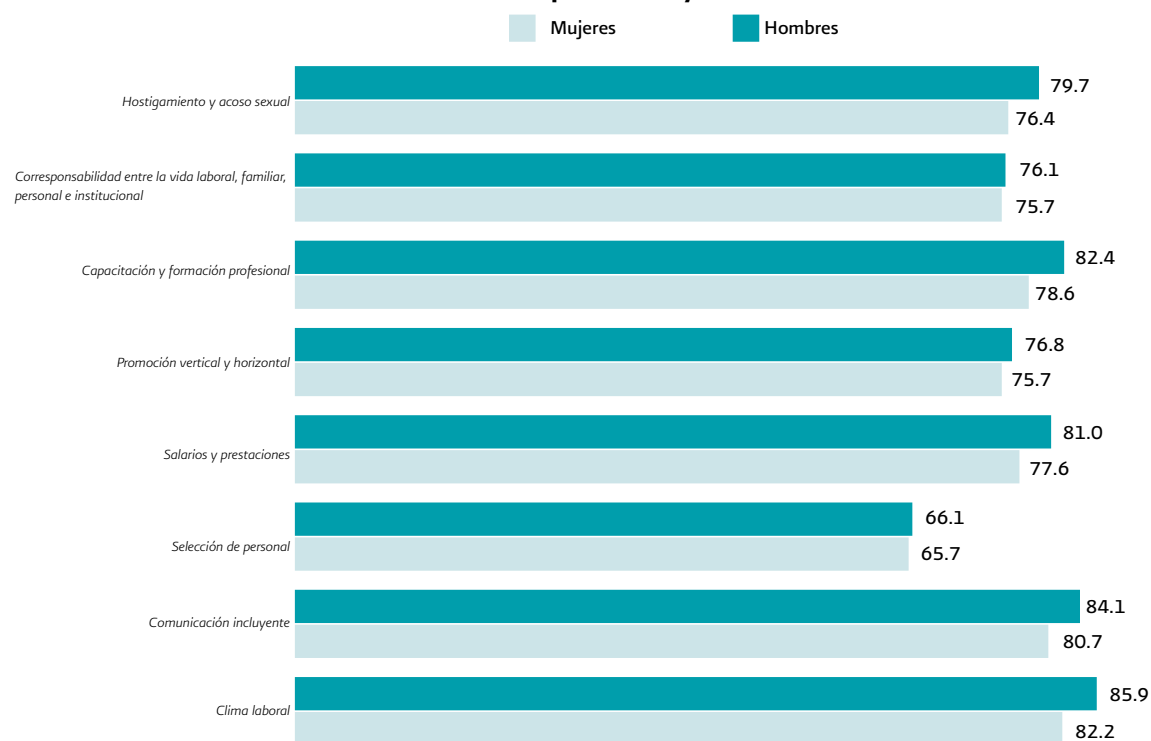
Con respecto a la denuncia se tiene que del 6.1% que han padecido acoso sexual, el 3.1% llevó a cabo la denuncia. (2.2% hombres y 0.9% mujeres).

Las siguientes gráficas hacen referencia a las calificaciones obtenidas para cada uno de los factores por parte de la población encuestada. Es importante mencionar que las calificaciones no son “buenas” o “malas”, solo demuestran la percepción de la población encuestada frente a condiciones o situaciones específicas en los temas que abordan cada uno de los factores.

El grupo de población que otorga la menor calificación, manifiesta que se percibe más afectada por la ausencia de las condiciones idóneas para construir una cultura institucional con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en lo referente a clima laboral, comunicación incluyente, selección de personal, salarios y prestaciones, promoción vertical y horizontal, capacitación y formación profesional, corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y hostigamiento y acoso sexual.

Por lo anterior, las calificaciones de menor denominación representan las áreas de oportunidad a considerar por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para contar con un Plan de Acción que considere la transformación de procesos, prácticas y ejecución de programas bajo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Gráfica 21
Calificación por factor y sexo



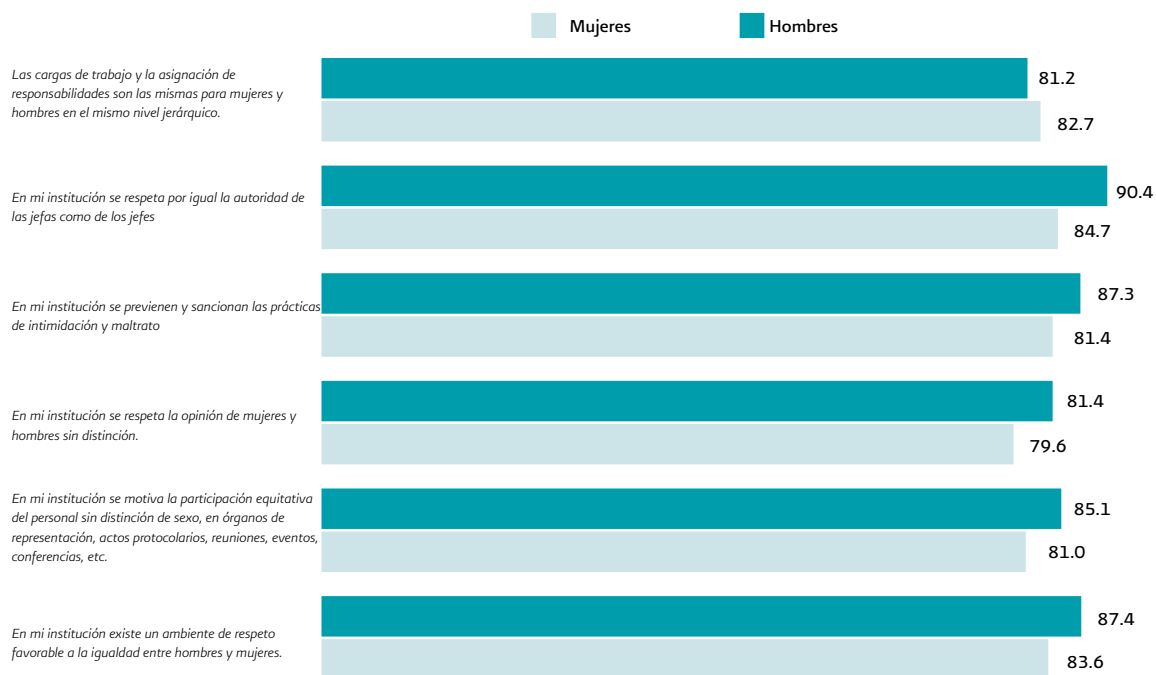
Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La gráfica 21 muestra las calificaciones que otorga la población de la SEMAR a cada uno de los factores, las calificaciones se encuentran desagregadas por sexo.

Los factores con menor calificación son “Selección de personal” con 66.1 para los hombres y 65.7 para las mujeres, el siguiente factor es el de “Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional” con calificación de 76.1 para los hombres y 75.7 para las mujeres y “Promoción vertical y horizontal” con 76.8% para hombres y 75.7 para las mujeres. En los tres casos anteriores las mujeres otorgaron la menor calificación, lo que significa que las mujeres se perciben como la población más afectada en cuanto a los procesos de selección de personal, la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y la promoción vertical y horizontal.

Para identificar las calificaciones más bajas al interior de cada factor, es necesario realizar el análisis de las preguntas que los integraron, lo que permitirá a las instituciones el diseño de acciones correctivas así como identificar las áreas de oportunidad que son la clave para iniciar la transformación de la cultura institucional en al interior de la SEMAR y de esta forma, contribuir al cambio de la cultura institucional en la Administración Pública Federal.

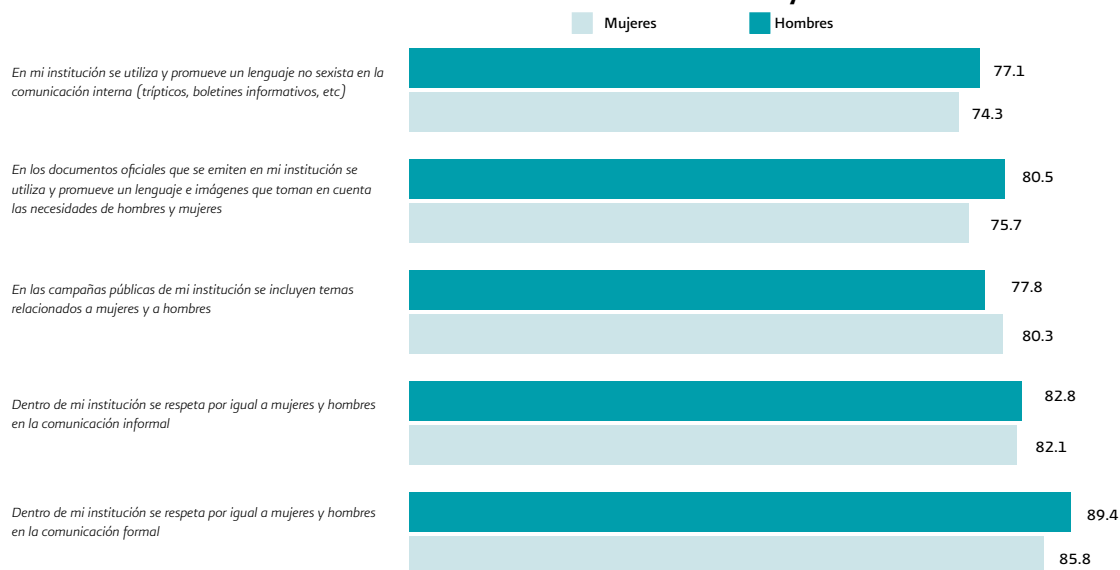
Gráfica 22
Calificación factor: Clima laboral



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto al factor de clima laboral, la menor calificación por parte de las mujeres fue a la pregunta: “En mi institución se previenen y sancionan las prácticas de intimidación y maltrato” con calificación de 81.4 Y los hombres se perciben como la población más afectada en cuanto a la siguiente pregunta “Las cargas de trabajo y asignación de responsabilidades son las mismas para las mujeres y hombres en el mismo nivel jerárquico” a la que otorgaron la calificación de 81.2.

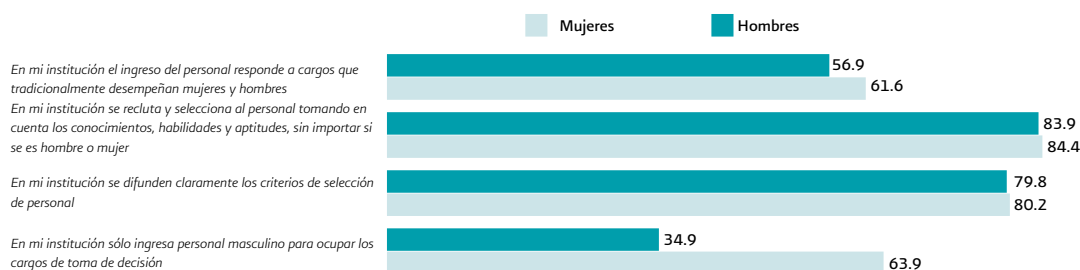
Gráfica 23
Calificación factor: Comunicación Incluyente



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto a las calificaciones del factor de comunicación incluyente, las mujeres y los hombres otorgaron la menor calificación a la pregunta “En mi institución se utiliza y promueve un lenguaje no sexista en la comunicación interna” con 74.3 y 77.1, respectivamente. De las dos calificaciones, la más baja es la de las mujeres, lo que indica que las mujeres se perciben como la población más afectada de que en su institución no se utilice y promueva un lenguaje no sexista en la comunicación interna.

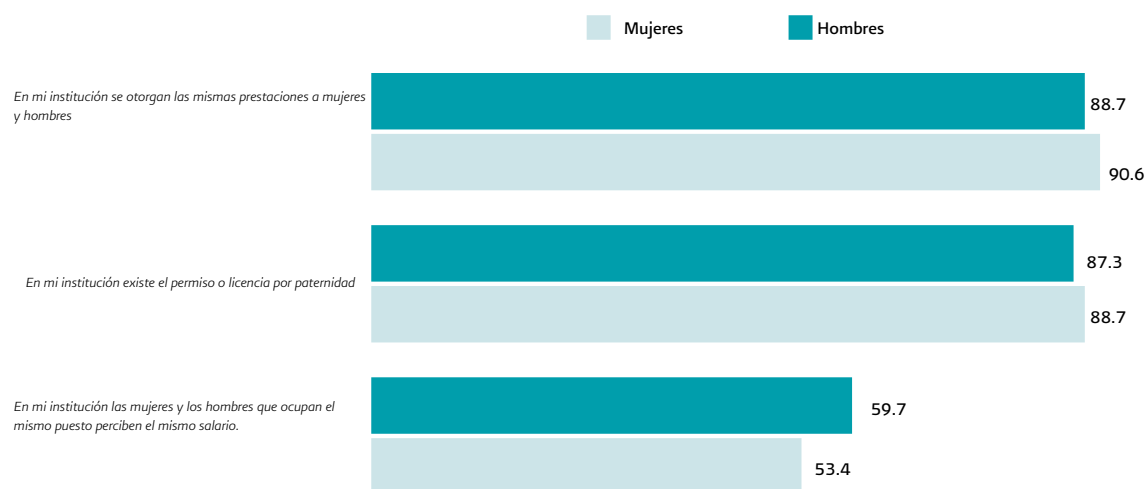
Gráfica 24
Calificación factor: Selección de personal



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto al factor Selección de personal, las mujeres otorgaron la menor calificación a la pregunta “En mi institución el ingreso del personal responde a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres” con 61.6, lo que significa que las mujeres consideran que el ingreso de personal obedece a cargos que tradicionalmente desempeñan mujeres y hombres. Los hombres otorgaron la calificación de 34.9 a la pregunta “En mi institución sólo ingresa personal masculino para ocupar los cargos de toma de decisión”, lo que significa que los hombres de la SEMAR consideran que los cargos de toma de decisión son ocupados especialmente por hombres.

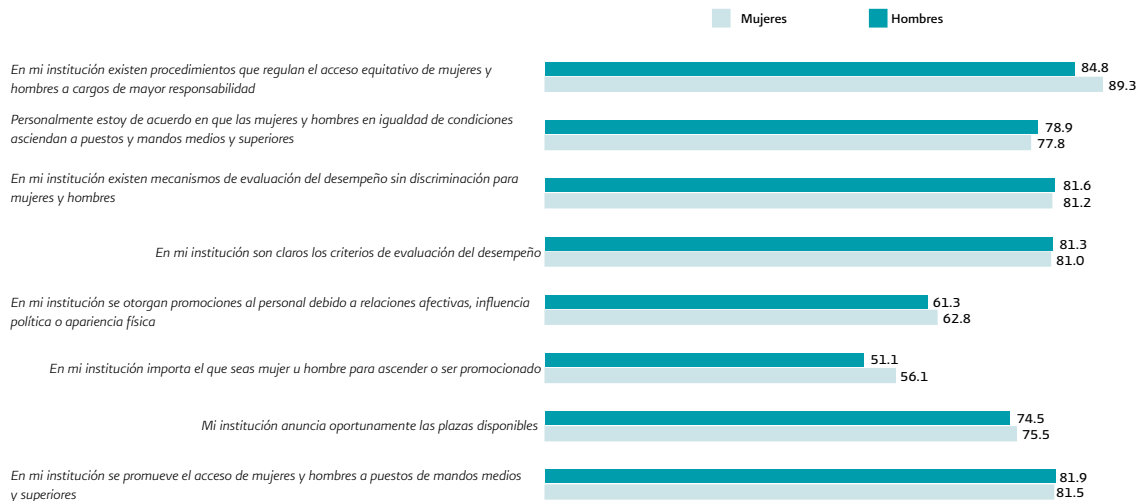
Gráfica 25
Calificación factor: Salarios y prestaciones



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto al factor de salarios y prestaciones las mujeres y hombres determinaron la menor calificación a la pregunta “En mi institución las mujeres y los hombres que ocupan el mismo puesto perciben el mismo salario”, lo que significa que la población está en desacuerdo en que hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto no perciben el mismo salario.

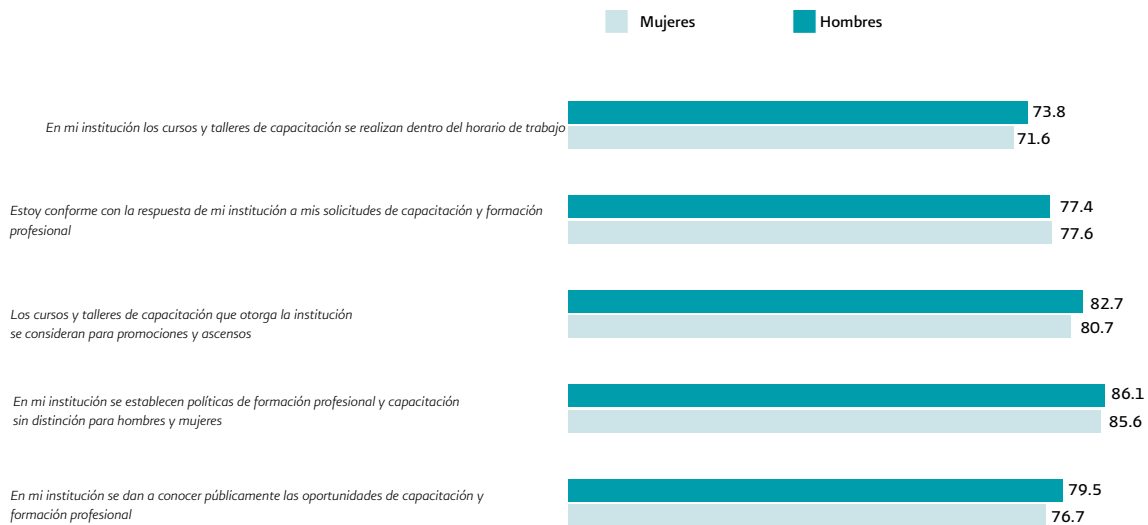
Gráfica 26
Calificación factor: Promoción vertical y horizontal



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto al factor de promoción vertical y horizontal, hombres y mujeres otorgaron la menor calificación a la pregunta “En mi institución importa el que seas mujer u hombre para ascender o ser promocionado”, lo que indica que las mujeres y hombres de SEMAR perciben que el sexo es considerado para ascender o ser promocionado. Esta calificación indica que una posible área de oportunidad es la revisión de los procedimientos de promoción vertical y horizontal con la finalidad de eliminar los posibles sesgos de género que se pudieran presentar durante la ejecución de los procedimientos.

Gráfica 27
Calificación factor: Capacitación y formación profesional

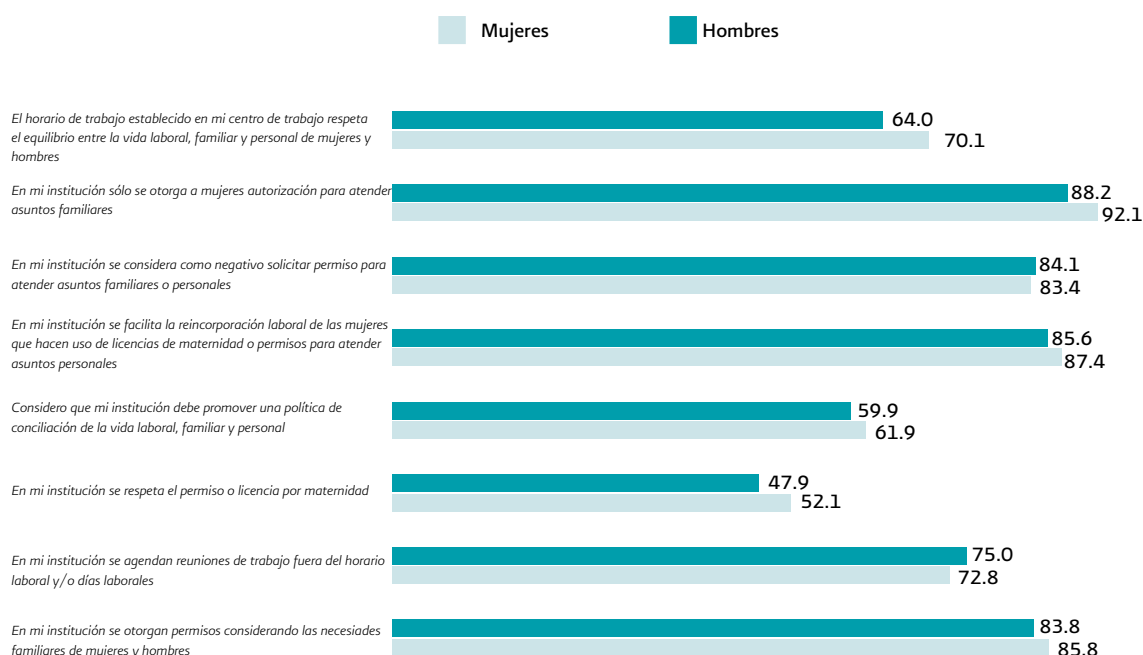


Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

Con respecto al factor de capacitación y formación profesional la menor calificación fue para la pregunta “En mi institución los cursos y talleres de capacitación se realizan dentro del horario de trabajo” con calificación de 73.8 por parte de los hombres y 71.6 por parte de las mujeres.

Las calificaciones expresan que no todos los cursos de capacitación se dan dentro del horario de trabajo, y la población podría decidir no asistir a la capacitación que es fuera del horario laboral o esta capacitación interfiere con actividades personales o familiares.

Gráfica 28
Calificación factor: Corresponsabilidad entre la vida, laboral, familiar, personal e institucional

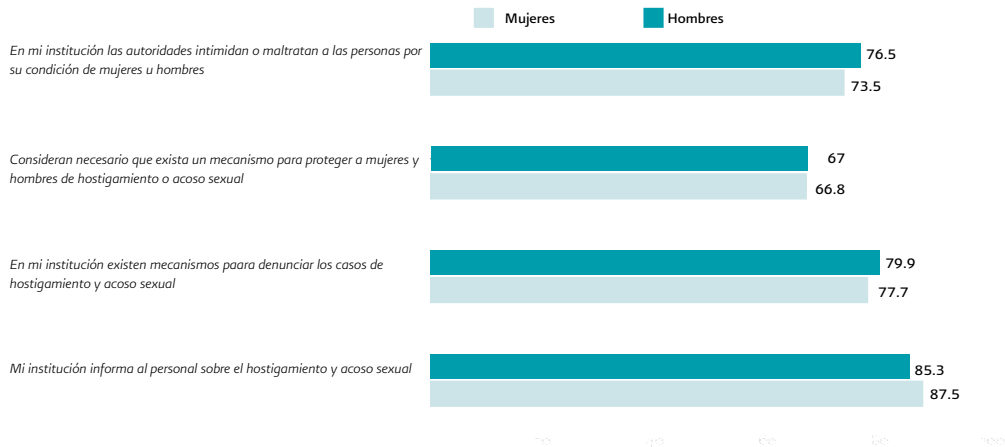


Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La menor calificación al factor corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional, corresponde a la pregunta “En mi institución se respeta el permiso o licencia por maternidad” los hombres dieron la calificación de 47.9 y las mujeres de 52.1.

La población masculina otorgó una calificación menor, por lo que se considera que perciben que no se respeta la licencia por maternidad, la calificación a esta pregunta invita a la SEMAR a realizar una revisión sobre el procedimiento y acceso de la población a la licencia o permiso por maternidad, lo que le permitirá conocer el porqué de la percepción de la población.

Gráfica 29
Calificación factor: Hostigamiento y acoso sexual

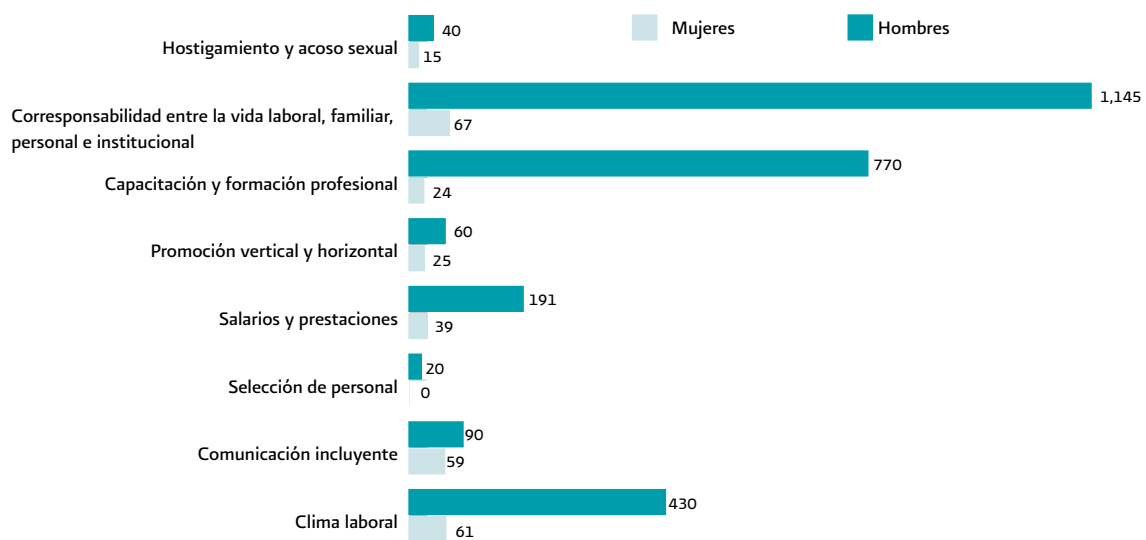


Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La calificación menor fue asignada a la pregunta “Considero necesario que exista un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento y acoso sexual”, hombres 67 y mujeres 66.8.

Las mujeres y los hombres de la SEMAR consideran que son afectados por la falta de un mecanismo para proteger a mujeres y hombres de hostigamiento y acoso sexual, por lo que estas calificaciones pueden considerarse como área de oportunidad para iniciar o dar continuidad a la asistencia de un mecanismo que proteja a mujeres y hombres del hostigamiento y acoso sexual.

Gráfica 30
Comentarios por factor y sexo



Fuente: BD del Cuestionario de Cultura Institucional, 2008.

La gráfica anterior permite visualizar el número de comentarios por sexo para cada factor, como se puede observar el factor con más comentarios es el de Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional .con 1, 145 comentarios por parte de los hombres y 67 comentarios por parte de las mujeres.

El factor de Capacitación y formación profesional cuenta con 770 comentarios por parte de los hombres y 24 de mujeres. El factor de clima laboral registró 430 comentarios de hombres y 61 comentarios de mujeres.

Es importante recordar que las calificaciones más bajas se otorgaron a los factores Selección de personal, Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional y promoción vertical y horizontal.

El factor de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional se encuentra entre las tres calificaciones más bajas y por otro lado presenta el mayor número de comentarios, en este sentido es una de las principales áreas en donde se debe llevar a cabo la implementación de acciones para construir un cultura institucional comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.

Cuadro 1		
Factores	Mujeres	Hombres
Clima laboral	61	430
Comunicación incluyente	59	90
Selección de personal	0	20
Salarios y prestaciones	39	191
Promoción vertical y horizontal	25	60
Capacitación y formación profesional	24	770
Corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional	67	1,145
Hostigamiento y acoso sexual	15	40

Fuente: BD del cuestionario de Cultura Institucional 2008

ANEXO 2

ABREVIATURAS:

CEE	Comisión de Estudios Especiales
COLERE	Comisión de Leyes y Reglamentos
CUGAM	Cuartel General del Alto Mando
CONOCER	Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales
DIGACOPER	Dirección General Adjunta de Control de Personal Naval
DIGADEN	Dirección General Adjunta de Educación Naval
DIGAOD	Dirección General Adjunta de Obras y Dragado
DIGASAN	Dirección General Adjunta de Sanidad Naval
DIGASBISO	Dirección General Adjunta de Seguridad y Bienestar Social
DIGAPROP	Dirección General Adjunta de Programación, Organización y Presupuesto
EDOMAYGRAL	Estado Mayor General de la Armada
EDOMAYGRALPRIM	Estado Mayor General Sección Primera
EDOMAYGRALTER	Estado Mayor General Sección Tercera
INCOGMAR	Inspección y Contraloría General de Marina
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
JUSNAV	Justicia Naval
UNICOS	Unidad de Comunicación Social
UNHICUN	Unidad de Historia y Cultura Naval
UNIJUR	Unidad Jurídica

Su tiraje fue de 170 ejemplares
México, D.F., 2009

www.semar.gob.mx
digasbiso@semar.gob.mx
01 800 MARINA 1
01 800 627462 1

Impreso en los talleres de la
Dirección General Adjunta de Oceanografía, Hidrografía y Meteorología.

