

SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

PLAN ANUAL DE TRABAJO

Para el logro de los objetivos de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina, el Subcomité Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación establece un programa de trabajo definido por objetivos y estrategias organizados en dos objetivos específicos, así como un plan de acciones estructurado de acuerdo con los requisitos de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en "Igualdad Laboral y No Discriminación".

El Plan anual será analizado y revisado de manera sistemática, de tal manera que sea posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora continua.

1.- PLANEACIÓN

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

Acciones para su implementación	Área encargada de la ejecución	Propuesta de acciones a desarrollar	Plazo para el cumplimiento
Acción 1.1. Incorporar la perspectiva de género en la planeación institucional.	1. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (Dirección de Igualdad de género e Inclusión).	a) Promover acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados. b) Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos. c) Promover acciones afirmativas en los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales, acordes con la Política Pública con el tema en comento.	2021
Acción 1.2. Adecuar la normatividad y disposiciones internas a los estándares de protección de los derechos de las mujeres de acuerdo a la marco de protección nacional e internacional.	1. Unidad Jurídica. 2. Unidad de Asesoría Jurídica del Estado Mayor General de la Armada.	a) Difundir en la institución códigos de conducta en contra de la discriminación hacia las mujeres y en favor del lenguaje incluyente. b) Promover la transversalidad de la igualdad de género en estatutos, normas, procedimientos y plataformas. c) Analizar la normatividad vigente para encontrar áreas de oportunidad.	2021
Acción 1.3. Ejecutar acciones afirmativas en favor de las mujeres que laboran o prestan algún servicio a la Secretaría.	1. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (Dirección de Igualdad de género e Inclusión).	a) Promover acciones afirmativas en los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales, acordes con la Política Pública con el tema en comento.	2021

<p>Acción 1.4. Fortalecer la generación de oportunidades laborales en la Secretaría de Marina en igualdad de condiciones.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección General de Recursos Humanos. 2. Dirección General Adjunta de Control de Personal. 3. Sección Primera del EMGA. 	<p>a) Fortalecer la difusión de igualdad laboral en la SEMAR.</p>	<p>2021</p>
<p>Acción 1.5. Consolidar la cultura institucional sobre perspectiva de género y derechos laborales con énfasis en los derechos de las mujeres, a través de la capacitación y la difusión de información en la materia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (Dirección de Igualdad de género e Inclusión). 	<ol style="list-style-type: none"> a) Promover acciones afirmativas para incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente muy masculinizados. b) Desarrollar medidas y acciones a favor de la paridad de género en los cargos públicos. c) Promover acciones afirmativas en los programas sectoriales, regionales, institucionales y especiales, acordes con la Política Pública con el tema en comento 	<p>2021</p>
<p>Acción 1.6. Incrementar las acciones que fomentan el balance entre la vida laboral y familiar del personal al interior de la Secretaría de Marina.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección general de Recursos Humanos. 2. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familiar. b) Promover el otorgamiento de licencias y permisos. 	<p>2021</p>
<p>Acción 1.7. Complementar y fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir el acoso y el hostigamiento sexual y laboral al interior de la Secretaría.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina. 2. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Difundir los mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar las Prácticas de Hostigamiento y/o Acoso Sexual y Laboral, así como discriminación. b) Aumentar el número de Personas Asesoras y Personas Consejeras en la Institución. 	<p>2021</p>
<p>Acción 1.8. Fortalecer la campaña de lactancia materna a través del uso de lactarios.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección General Adjunta de Sanidad Naval. 2. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 3. Mandos y establecimientos navales. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Generar campañas de promoción de la lactancia materna. b) Impulsar la instalación de un lactario en cada Unidad, Mando o establecimiento Naval que no cuente con uno. 	<p>2021</p>
<p>Acción 1.9. Brindar las facilidades al personal que tenga a su cuidado hijos o hijas con alguna discapacidad o adultos mayores enfermos en caso de que estos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección General de Recursos Humanos. 2. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de las responsabilidades laborales con vida personal y familia. b) Promover el otorgamiento de permisos y licencias para el cuidado de dependientes y terceros. 	<p>2021</p>

tengan alguna emergencia medica, con criterio a comprobación.			
---	--	--	--

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

Acciones para su implementación	Área encargada de la ejecución	Propuesta de acciones a desarrollar	Plazo para el cumplimiento
Acción 2.1. Incrementar la capacitación y sensibilización del personal civil y naval de la Secretaría de Marina, haciendo hincapié en los Mandos, en materia de no discriminación e inclusión, en conjunto con instancias especializadas en la materia, para ello:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina. 2. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Capacitar y sensibilizar al personal naval (incluyendo al mando) en materia de inclusión y no discriminación. b) Promover sensibilización, orientación y ayuda psicológica para el personal naval que hostigue o acose al personal en situación de vulnerabilidad. 	2021
Acción 2.2. Enfatizar las capacidades, habilidades y destrezas en los mecanismos de contratación de personas civiles en situación de vulnerabilidad,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección General de Recursos Humanos. 2. Dirección General Adjunta de Control de Personal. 3. Dirección de Personal Civil. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Revisar los procesos de contratación para evitar la discriminación hacia personas con discapacidad, adultos mayores, indignaras, personas de la diversidad sexual, afroamericanos o con VIH. b) Promover la contratación del personal civil con alguna discapacidad, indígenas, personas de la diversidad sexual, afroamericanos o con VIH y adultos mayores, teniendo en cuenta sus necesidades y realizando acciones afirmativas para su inclusión. 	2021
Acción 2.3. Contar con una instancia mediadora para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral al interior de la Secretaría de Marina.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jefe de la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Promover la difusión de la figura del Mediador. 	2021
Acción 2.4. Ampliar los medios y herramientas de difusión de material oficial, con el fin de que aquella información que deba ser del conocimiento de la sociedad, se traduzca en sistema de lectura y escritura baile, lengua de señas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. 2. Dirección General Adjunta de Sanidad Naval. 3. Unidad de 	<ol style="list-style-type: none"> a) Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación realizadas por las diferentes áreas de la Secretaría de Marina. b) Promover el uso de materiales accesibles en la difusión de cualquier información que sea destinada al público en general, para así promover la inclusión y no discriminación. c) Promover la capacitación de personal que brinda atención al público en Lengua de Señas Mexicana. 	2021

mexicana, lenguas indígenas y materiales auditivos, para ello:	Comunicación Social.	d) Fomentar que el personal naval hablante de lenguas indígenas se certifique como interprete para la mejora de la atención al público y las actividades institucionales.	
Acción 2.5. Promover la inclusión laboral del personal naval que ha adquirido alguna discapacidad.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección General de Recursos Humanos. 2. Dirección General Adjunta de Control de Personal. 3. Unidad Jurídica. 4. Dirección general Adjunta de Sanidad Naval. 5. Dirección General Adjunta de Seguridad y Bienestar Social. 6. Unidad de Asesoría Jurídica del Estado Mayor General de la Armada. 	<ol style="list-style-type: none"> a) Promover una reforma a la Ley del instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas para la inclusión del personal naval que ha adquirido alguna discapacidad en actos del servicio, que contemple la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), de la Organización Mundial de la Salud. b) Promover acuerdos, convenios, que coadyuve a generar inclusión laboral en el personal naval que ha sido clasificado con alguna discapacidad por actos del servicio. c) Promover el reconocimiento del personal que ah adquirido alguna discapacidad en actos del servicio. d) Fortalecer los programas de rehabilitación para la inclusión del personal naval que ha adquirido alguna discapacidad en actos del servicio. e) Promover la inclusión laboral de los militares que han adquirido alguna discapacidad en actos del servicio a través del deporte y actividades culturales con un Programa de Apoyo al Deporte Adaptado y la Cultura de la Secretaría de Marina. f) Prevenir el acoso y la violencia laboral por motivo de etnia, discapacidad, edad, diversidad sexual, condición de salud, a través de la difusión de la información en materia de No Discriminación. g) Dotar de accesibilidad las instalaciones de la SEMAR, para el libre desplazamiento del personal con alguna discapacidad y adultos mayores. 	2021

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the table]

2.- DESARROLLO DE ACTIVIDADES

Cada área responsable de la implementación de acciones tendrá 10 días para, confirmar o modificar las acciones propuestas en el presente documento y en un lapso no mayor a dos meses deberá elaborar y presentar el cronograma de acciones tendientes al logro de objetivos establecidos en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación durante el 2021.

Cuando a criterio de un área responsable, se considere que para la realización de acciones es necesaria la colaboración de alguna otra área para el logro de objetivos, se harán del conocimiento de la Secretaría Técnica de este Subcomité Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación, en un plazo no mayor a 10 días hábiles a la notificación del presente.

3.- SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right]



Cada área responsable informará en Sesión Ordinaria, el grado de implementación y plazo probable para la realización de las acciones definidas en su cronograma de actividades, el Subcomité efectuará el análisis y seguimiento respectivo, y de ser el caso, ordenará la verificación del cumplimiento de acciones.

4.- ACTUACIÓN.

Derivado del análisis del grado de cumplimiento de las acciones definidas por cada una de las áreas responsables, para determinar el avance del cumplimiento de los objetivos establecido en la Política, se establecerán las acciones preventivas o correctivas pertinentes para el cumplimiento del Plan de Acción.

Ciudad de México, a 15 de octubre de 2020.

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

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

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

SEGUNDO VOCAL
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL
CAP. FRAG. CG. DEM.
DOMINGO GARCÍA ORTIZ

TERCER VOCAL
REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE SANIDAD NAVAL
CAP. FRAG. SSN. MCN. MT.
LILIANA TÉLLEZ CÁRDENAS

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