

**SECRETARÍA DE MARINA
OFICIALÍA MAYOR
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES DE LA SECRETARÍA
DE MARINA (CEPCI-SEMAR)
SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN**

...ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

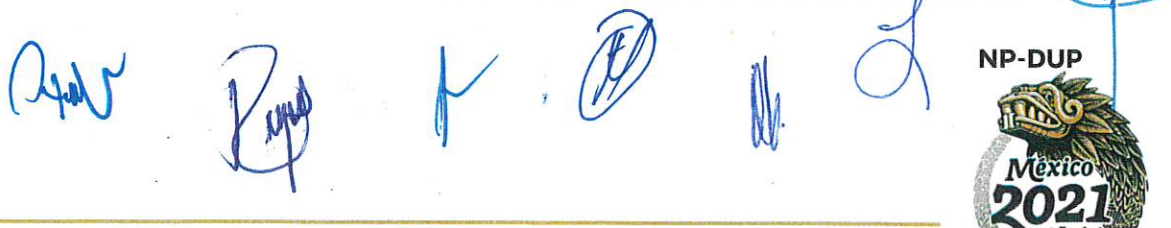
EN LA CIUDAD DE MÉXICO, SIENDO LAS DOCE HORAS CON TRES MINUTOS DEL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, LA CUAL FUE INTEGRADA POR LOS CIUDADANOS, CONTRALMIRANTE DEL CUERPO GENERAL DIPLOMADO DE ESTADO MAYOR RAMIRO LOBATO CAMACHO JEFE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS (UPRODEHU) Y PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (SUBCOMITÉ); CAPITÁN DE NAVÍO DEL CUERPO GENERAL DIPLOMADO DE ESTADO MAYOR NORBERTO REYES VILLANUEVA DIRECTOR DE PLANEACIÓN, ESTUDIOS Y VINCULACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA UPRODEHU Y SECRETARIO TÉCNICO DEL SUBCOMITÉ, ASIMISMO LAS Y LOS VOCALES DEL SUBCOMITÉ, QUE A CONTINUACIÓN SE CITAN: CIUDADANA CAPITÁN DE CORBETA SERVICIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN WENDY MURILLO BANDA, PRIMERA VOCAL, REPRESENTANTE DE LA UNIDAD DE CAPITANÍAS DE PUERTO Y ASUNTOS MARÍTIMOS; CAPITÁN DE CORBETA, SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN E INTENDENCIA NAVAL, TÉCNICO INTENDENTE NAVAL MIGUEL ÁNGEL CRUZ DE LOS SANTOS, SEGUNDO VOCAL, REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE SEGURIDAD Y BIENESTAR SOCIAL, Y SUPLENTE DEL C. CAPITÁN DE FRAGATA DEL CUERPO GENERAL DIPLOMADO DE ESTADO MAYOR DOMINGO GARCÍA ORTIZ, CAPITÁN DE FRAGATA SERVICIO DE SANIDAD NAVAL, MEDICO CIRUJANO NAVAL CAROLINA REYES REYES, TERCER VOCAL, REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE SANIDAD NAVAL, LICENCIADO DARÍO FRANCISCO GUZMÁN DELGADILLO, CUARTO VOCAL, REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN DE PERSONAL CIVIL; ASIMISMO SE CUENTA CON LA PRESENCIA DEL C. CAPITÁN DE NAVÍO DEL CUERPO GENERAL DIPLOMADO DE ESTADO MAYOR MIGUEL ÁNGEL FLORES PIÑA, DIRECTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN, INVITADO PERMANENTE DEL SUBCOMITÉ.

ORDEN DEL DÍA

I. VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM.- EL SECRETARIO TÉCNICO, VERIFICÓ LA ASISTENCIA DE LAS Y LOS VOCALES E INVITADOS, CONFIRMANDO EL QUÓRUM LEGAL, INFORMANDO AL PRESIDENTE PARA DAR INICIO A LA SESIÓN.

ASIMISMO EL SECRETARIO TÉCNICO SOLICITÓ RESPETUOSAMENTE SUPERIOR INTERVENCIÓN PARA PROCEDER A LA APERTURA OFICIAL DE LA SESIÓN.

II. APERTURA DE LA SESIÓN.- EFECTUADA POR EL CIUDADANO CONTRALMIRANTE DEL CUERPO GENERAL DIPLOMADO DE ESTADO MAYOR RAMIRO LOBATO CAMACHO JEFE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ, SIENDO LAS DOCE HORAS CON CINCO MINUTOS DEL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO, DECLARÓ FORMALMENTE ABIERTA LA





...HOJA DOS DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ: "NOS ENCONTRAMOS REUNIDOS EN ESTA OPORTUNIDAD QUIENES INTEGRAMOS ESTE SUBCOMITÉ ASÍ COMO INVITADOS PERMANENTES, Y DAREMOS SEGUIMIENTO AL PROCESO DE CERTIFICACIÓN EN LA NORMA MEXICANA MNX-R-025-SCFI-2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, VERIFICAREMOS EL CUMPLIMIENTO QUE SE HA DADO HASTA LA PRESENTE FECHA DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES CONTEMPLADAS EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MARINA, DE LOS CUALES, DE FORMA INSTITUCIONAL, EN VIRTUD DE QUE EXISTEN ACCIONES QUE SE REALIZAN DE MANERA PERMANENTE Y ES NECESARIO QUE LAS MISMAS SEAN REVISADAS PARA DETERMINAR SI CON LAS MISMAS SE CUMPLEN LOS PARÁMETROS ESTABLECIDOS EN LA POLÍTICA O BIEN, SI SE REQUIERE ESTABLECER NUEVAS. CABE SEÑALAR QUE EL SUSCRITO ME DESEMPEÑO ADEMÁS COMO MEDIADOR PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS PRACTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE MARINA, POR LO CUAL, DICHA FIGURA COMO PARTE DE LOS MECANISMOS PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR DICHAS PRÁCTICAS EN ESA INSTITUCIÓN DEBE DAR UN SEGUIMIENTO OPORTUNO A LAS QUEJAS PRESENTADAS, POR LO QUE EN ESTA SESIÓN SE HARÁ UN RECUENTO DEL ESTADO DE LAS MISMAS, LAS CUALES CORRESPONDEN A LOS AÑOS DOS MIL VEINTE Y DOS MIL VEINTIUNO; HAREMOS ADEMÁS UN RECUENTO DE LAS ACCIONES INSTITUCIONALES QUE SE REALIZAN PARA PREVENIR LOS ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN. POR OTRO LADO, EN EL AÑO DOS MIL VEINTE ESTE SUBCOMITÉ AUTORIZÓ Y FIRMÓ UN PLAN ANUAL DE TRABAJO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS CONTENIDOS EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, SIN EMBARGO, LA EXPERIENCIA ADQUIRIDA EN MESES RECIENTES INDICA QUE ES NECESARIO PROCEDER A REALIZAR MODIFICACIONES EN SU ESTRUCTURA, ELLO PARA MEJORAR LA EFICACIA Y EFICIENCIA EN EL LOGRO DE OBJETIVOS, POR LO QUE SE PONDRÁ A CONSIDERACIÓN DE ESTE ÓRGANO COLEGIADO PARA SU ANÁLISIS Y, DE ESTIMARSE PROCEDENTE, SU APROBACIÓN. SIN MÁS PREÁMBULO, SEAN TODAS Y TODOS BIENVENIDOS A ESTA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA.

III. APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA, PARA EXPONER EL TERCER PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA REFERENTE AL CONTENIDO DEL ORDEN DEL DÍA. EL SECRETARIO TÉCNICO CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN A LA ORDEN DEL DÍA DE LA PRESENTE SESIÓN. AL NO EXISTIR COMENTARIOS AL RESPECTO SE PROCEDÍÓ A LA VOTACIÓN. DICHO DOCUMENTO SE APROBÓ POR UNANIMIDAD DE LAS Y LOS PRESENTES.

IV. APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA, PARA EXPONER EL CUARTO PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA REFERENTE AL CONTENIDO DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR. EL SECRETARIO TÉCNICO CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN AL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR. AL NO EXISTIR COMENTARIOS AL RESPECTO SE PROCEDÍÓ A LA VOTACIÓN. DICHO DOCUMENTO SE APROBÓ POR UNANIMIDAD DE LAS Y LOS PRESENTES.

Handwritten signatures in blue ink, including several initials and a large signature on the right side.

...HOJA TRES DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

V. ESTADO DE LAS QUEJAS PRESENTADAS ANTE EL C. MEDIADOR PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE MARINA” DURANTE EL AÑO 2020 Y 2021.- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA PARA EXPONER EL CUARTO PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA Y MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: A CONTINUACIÓN EL PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ Y MEDIADOR DE LA SEMAR BRINDARÁ INFORMACIÓN SOBRE LA ATENCIÓN DE LAS QUEJAS POR PRESUNTA VIOLENCIA LABORAL DURANTE 2020 Y 2021.

POR LO QUE EL PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ Y MEDIADOR DE LA SECRETARÍA, MISMO QUE EN USO DE LA VOZ MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: DURANTE EL AÑO 2020, LA FIGURA DEL MEDIADOR RECIBIÓ 36 QUEJAS POR HECHOS POSIBLEMENTE CONSTITUTIVOS DE VIOLENCIA LABORAL, REMITIDOS POR LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA SECRETARÍA DE MARINA (CEPCI-SEMAR), POR LOS MANDOS Y POR EL PERSONAL NAVAL QUE INFORMÓ CONDUCTAS DESPLEGADAS EN SU AGRAVIO. SI BIEN LA PANDEMIA POR COVID-19 REDUJO LA ASISTENCIA DEL PERSONAL NAVAL A SUS CENTROS DE TRABAJO, PROBABLEMENTE LAS CONDICIONES SOCIALES DE LA EMERGENCIA SANITARIA Y EL INCREMENTO DE LA CARGA DE TRABAJO EN LOS ESCALONES DE SANIDAD NAVAL, PROPICIARON AMBIENTES LABORALES HOSTILES QUE DIERON LUGAR A LAS QUEJAS POR PRESUNTA VIOLENCIA LABORAL EN UNA PROPORCIÓN SIMILAR A LOS AÑOS ANTERIORES, SIN REBASAR EL MÁXIMO HISTÓRICO DE LOS AÑOS 2016 A 2019.

LA EMISIÓN DE LOS LINEAMIENTOS QUE RIGEN LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN DEL MEDIADOR PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE MARINA CUYA ENTRADA EN VIGOR INICIÓ EL 1° DE ENERO DE 2020, PERMITIÓ QUE EL TRÁMITE Y SEGUIMIENTO DE LAS QUEJAS SE LLEVARA A CABO DE MANERA MÁS SISTEMATIZADA Y EN COORDINACIÓN TANTO CON LOS MANDOS COMO CON EL CEPCI-SEMAR.

DADA LA EMERGENCIA SANITARIA POR QUE CURSA NUESTRO PAÍS, SE OPTIMIZÓ EL USO DE MEDIOS DIGITALES PARA LA ATENCIÓN DE LOS CASOS, Y SE COORDINARON ACCIONES PARA QUE LOS PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS QUE SE BRINDA DURANTE EL PROCESO POR PARTE DE PERSONAL ESPECIALIZADO DE LA UPRODEHU, SE LLEVARA A CABO POR PARTE DE LOS MANDOS, PROCURANDO CON ELLO BRINDAR PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS Y ATENCIÓN INMEDIATA AL PERSONAL QUE SE ENCONTRABA EN UNA SITUACIÓN DIFÍCIL QUE PUEDE ESCALAR A NIVEL PERSONAL Y ACRECENTAR LAS IMPLICACIONES ADMINISTRATIVAS E INSTITUCIONALES.

OTRO ASPECTO IMPORTANTE QUE VALE LA PENA DESTACAR ES QUE DURANTE LA ATENCIÓN DE DOS CASOS, SE OBSERVÓ LA RESOLUCIÓN 1/2020 PANDEMIA Y DERECHOS HUMANOS EN LAS AMÉRICAS” ADOPTADA POR LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (10/04/20), EN LA CUAL RECOMENDÓ A LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA OEA, OFRECER ATENCIÓN DIFERENCIADA A LAS MUJERES PROFESIONALES DE SALUD QUE TRABAJAN EN LA PRIMERA LÍNEA DE RESPUESTA A LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19. EN PARTICULAR, OFRECER RECURSOS ADECUADOS A

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NP-DUP



...HOJA CUATRO DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

LA EJECUCIÓN DE SUS TAREAS, ATENCIÓN EN SALUD MENTAL, ASÍ COMO MEDIOS PARA REDUCIR LA CARGA DOBLE DE TRABAJO QUE TIENEN ACUMULANDO EL ROL PROFESIONAL Y LAS TAREAS DE CUIDADO DOMÉSTICO.

LAS 36 QUEJAS ATENDIDAS POR LA FIGURA DEL MEDIADOR FUERON CONCLUIDAS DE LA SIGUIENTE MANERA:

- 19 POR SATISFACCIÓN DE LA PERSONA QUEJOSA.
- 03 POR ACCIONES EN CONJUNTO CON EL MANDO.
- 08 POR INCOMPETENCIA. (POR SER DISCIPLINARIO)
- 04 POR REMISIÓN AL CEPCI-SEMAR.
- 02 POR DESISTIMIENTO DE LA PERSONA QUEJOSA.

COMO LECCIONES APRENDIDAS DE LA ATENCIÓN DE DICHS CASOS SE CONSIDERAN LAS SIGUIENTES:

- EL ACOMPAÑAMIENTO PSICOEMOCIONAL CONSTITUYE UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA CONTENER A LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS DURANTE EL PROCEDIMIENTO.
- LAS ACCIONES DE MANDO ORIENTADAS A LA TOMA DE MEDIDAS ADMINISTRATIVAS INTERNAS CONTRIBUYEN A QUE LOS ASUNTOS SEAN RESUELTOS EN MENOR TIEMPO Y SIN NECESIDAD DE RECURRIR ANTE UNA INSTANCIA EXTERNA.
- EL TRATO AMABLE HACIA LOS QUEJOSOS Y LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAL CIVIL EN SU ATENCIÓN, GENERA MAYOR COMUNICACIÓN Y CONFIANZA PARA ARRIBAR A UNA SOLUCIÓN DE LOS HECHOS OCURRIDOS.

EN LO RELATIVO AL AÑO 2021, ACTUALMENTE SE TIENEN 15 EXPEDIENTES DE QUEJA EN TRÁMITE LOS CUALES ESTÁN SIENDO ATENDIDOS POR LA FIGURA DEL MEDIADOR, CONCLUYÉNDOSE ÚNICAMENTE UN CASO POR SATISFACCIÓN DE LA VÍCTIMA.

ESTE AÑO SE HAN IMPLEMENTADO DOS NUEVAS HERRAMIENTAS DE APOYO, LA PRIMERA QUE CONSISTE EN EL DISEÑO DE UNA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL FOCALIZADA PARA LA IDENTIFICACIÓN DE AMBIENTES LABORALES HOSTILES, A TRAVÉS DE INDICADORES BASADOS EN LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y LA SEGUNDA EL USO DE PLATAFORMAS DIGITALES PARA BRINDAR PRIMEROS AUXILIOS PSICOLÓGICOS A LAS VÍCTIMAS PERTENECIENTES A OTROS MANDOS CUYO DESPLAZAMIENTO NO ERA VIABLE POR LA SITUACIÓN DE LA PANDEMIA.

ACTUALMENTE SE CONTINÚA CON LA ATENCIÓN DE LAS QUEJAS, FOMENTANDO EN LOS LUGARES DONDE SE PRESENTAN LA DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL.

EL PRESIDENTE CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN COMENTARIOS DEL PRESENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. AL NO EXISTIR COMENTARIOS AL RESPECTO SE PROCEDIÓ CON EL SIGUIENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



...HOJA CINCO DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

VI. ACCIONES PREVENTIVAS REALIZADAS INSTITUCIONALMENTE PARA COMBATIR LA VIOLENCIA LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN.- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA EXPONER EL CUARTO PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA Y MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: LA FIGURA DEL MEDIADOR COMPARTIRÁ ALGUNAS ACCIONES ENCAMINADAS AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD QUE HAN SIDO LLEVADAS A CABO.

ASIMISMO SOLICITÓ LA SUPERIOR INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ Y MEDIADOR DE LA SECRETARÍA, MISMO QUE EN USO DE LA VOZ MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: CON MOTIVO DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN POR PARTE DE LA FIGURA DEL MEDIADOR DE LA SEMAR, HAN SIDO EMITIDAS DIVERSAS ACCIONES A EFECTO DE QUE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN CONTINÚE VIGENTE EN NUESTRA INSTITUCIÓN, DENTRO DE LAS QUE SE ENCUENTRAN LAS SIGUIENTES:

- 1,329 ELEMENTOS CAPACITADOS EN MATERIA DE POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN Y PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO LABORAL DURANTE 2020.
- PREVIA LA PANDEMIA POR COVID, SE REMITIERON A DIGEREHUM DIVERSAS RECOMENDACIONES PARA ATENDER PROBLEMÁTICAS DETECTADAS EN ESCALONES DE SANIDAD QUE PROPICIABAN AMBIENTES LABORALES HOSTILES Y CONDUCTAS QUE PODÍAN CONSTITUIR VIOLENCIA LABORAL.
- SE DIFUNDIÓ EN 22 ESCALONES DE SANIDAD NAVAL LA RESOLUCIÓN 1/2020 PANDEMIA Y DERECHOS HUMANOS EN LAS AMÉRICAS” EMITIDA POR LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS CAPACITANDO A 1003 HOMBRES Y 1189 MUJERES CON ÉNFASIS EN AMBIENTES SANOS EN HOSPITALES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19.
- SE GESTIONÓ ANTE LOS MANDOS NAVALES LA COMISIÓN DEL SERVICIO DE UN ELEMENTO CON EL FIN DE BRINDARLE EL APOYO PARA CUMPLIR CON OBLIGACIONES DE CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR.
- SE RECOMENDÓ A UN MANDO SUPERIOR EN JEFE, FACILITAR EL ACCESO A MEDICAMENTO Y LA INCORPORACIÓN A UN ESQUEMA DE SALUD CIVIL EN FAVOR DE UN ELEMENTO CON VIH SANCIONADO POR UN CONSEJO DE HONOR CON BAJA DEL SERVICIO POR FALTAS GRAVES A LA DISCIPLINA, CON EL FIN DE EVITAR INCURRIR EN ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN SU AGRAVIO.
- DERIVADO DE UNA CONSULTA INSTITUCIONAL, SE EMITIÓ UNA OPINIÓN A LA UNIVERSIDAD NAVAL EN EL SENTIDO DE QUE NO EXISTE DISPOSICIÓN O LIMITE O RESTRINJA EL RECONOCIMIENTO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO, POR LO QUE CUALQUIER PERSONA TRANSGÉNERO PUEDE ASPIRAR A FORMAR PARTE DEL SISTEMA EDUCATIVO NAVAL CUMPLIENDO LOS MISMOS REQUISITOS QUE EL RESTO DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.

EL PRESIDENTE CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN COMENTARIOS DEL PRESENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. AL NO EXISTIR COMENTARIOS AL RESPECTO SE PROCEDIÓ CON EL SIGUIENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA.






 NP-DUP

 México
 2021

...HOJA SEIS DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

VII. MODIFICACIÓN AL PLAN DE TRABAJO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MARINA.- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA PARA EXPONER EL SÉPTIMO PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA Y MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: SE PROPONE LA MODIFICACIÓN AL PLAN ANUAL DE TRABAJO PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMO QUE FUE APROBADO POR ESTE SUBCOMITÉ PERMANENTE EN LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTE, CELEBRADA EN FECHA SIETE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTE, POR LO QUE PROCEDIÓ A HACER DEL CONOCIMIENTO DE ESTE ÓRGANO COLEGIADO LOS PUNTOS MAS RELEVANTES DE LA MODIFICACIÓN; SE CAMBIA LA DENOMINACIÓN DEL DOCUMENTO PARA QUEDAR "PLAN DE ACCIÓN PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MARINA"; SE COMPRENDEN CUATRO ETAPAS PRINCIPALES: LA PRIMERA LA PLANEACIÓN EN LA CUAL SE CITAN LOS DOS OBJETIVOS CONSIGNADOS EN LA POLÍTICA Y SUS ACCIONES CORRESPONDIENTES, ASIMISMO SE ESTABLECE UN ANÁLISIS DE LAS ACCIONES CONTEMPLADAS QUE YA SON REALIZADAS POR LA INSTITUCIÓN COMO ACCIONES PERMANENTES Y SE ESTABLECE COMO CONSIGNA A LAS Y LOS VOCALES PRESENTAR PROPUESTAS PARA EL DESARROLLO DE AQUELLAS QUE AÚN NO TIENEN UN SEGUIMIENTO; LA SEGUNDA ETAPA SE DENOMINA "DESARROLLO DE ACTIVIDADES", LA CUAL DERIVA DE LA ANTERIOR, EN VIRTUD DE QUE UNA VEZ QUE SEAN APROBADAS LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES, SERÁN HECHAS DEL CONOCIMIENTO DE LAS ÁREAS O UNIDADES COMPETENTES PARA SU IMPLEMENTACIÓN, ASIGNANDO UN VOCAL PARA SU SEGUIMIENTO; LA TERCERA ETAPA DENOMINADA "SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN DE RESULTADOS" EN LA CUAL CADA ÁREA O UNIDAD INFORMARÁ A ESTE SUBCOMITÉ EL GRADO DE IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES. Y FINALMENTE LA CUARTA ETAPA DENOMINADA "ACCIONES CORRECTIVAS" EN LA CUAL SE ESTABLECERÁN ACCIONES PERTINENTES DE SER NECESARIO PARA EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA. CABE SEÑALAR QUE DICHO DOCUMENTO INCORPORA EL CICLO "DEMING" INTEGRADO POR LAS ETAPAS DE PLANEAR, HACER, VERIFICAR Y ACTUAR". EL PRESIDENTE CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN COMENTARIOS DEL PRESENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. SIN EXISTIR ESTOS, AL NO EXISTIR COMENTARIOS SE PROCEDIÓ A LA VOTACIÓN. DICHO DOCUMENTO SE APROBÓ POR UNANIMIDAD DE LAS Y LOS PRESENTES.

VIII. ESTADO DE LA CERTIFICACIÓN DE 27 ÁREAS DE MARINA, EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN "IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN".- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA PARA EXPONER EL QUINTO PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA, REFIRIENDO: ACTUALMENTE SE ENCUENTRAN EN PROCESO DE CERTIFICACIÓN EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 EN "IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN" VEINTISIETE ÁREAS DE LA SECRETARÍA DE MARINA, SIENDO ESTAS: OFICINAS DEL C. ALMIRANTE SECRETARIO, OFICIALÍA MAYOR DE MARINA, DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS, DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE ABASTECIMIENTO, DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE ARMAMENTO, UNIDAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL, DIRECCIÓN GENERAL DE CONSTRUCCIONES NAVALES, DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE CONTROL DE PERSONAL, UNIDAD DE HISTORIA Y CULTURA NAVAL, DIRECCIÓN DE PERSONAL CIVIL, UNIDAD DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO.

✓     

...HOJA SIETE DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

BRIGADA DE POLICÍA NAVAL, HOSPITAL NAVAL DE ESPECIALIDADES DE VERACRUZ, HOSPITAL NAVAL DE ANTÓN LIZARDO, CENTRO DE CAPACITACIÓN DEL SISTEMA DE MANDO Y CONTROL, SECTOR NAVAL DE TUXPAN, HOSPITAL NAVAL DE LA PAZ, CLÍNICA NAVAL DE LA PAZ, CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL NAVAL DE LA PAZ, NOVENA ZONA NAVAL MILITAR, HOSPITAL NAVAL DE YUKALPETÉN, CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL NAVAL DE YUKALPETÉN, PRIMERA FLOTILLA DE UNIDADES DE SUPERFICIE, ARM. "BICENTENARIO DE LA INDEPENDENCIA" (PO-163), CLÍNICA NAVAL DE TAPACHULA Y HOSPITAL NAVAL DE PUERTO VALLARTA.

ASIMISMO DERIVADO DE LAS COORDINACIONES EFECTUADAS CON EL ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN "ASOCIACIÓN DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN, A.C. (ANCE)", ESTA ÚLTIMA DETERMINÓ LAS ÁREAS A AUDITAR ASÍ COMO EL PERSONAL DE AUDITORES DESIGNADOS, SIENDO ESTOS: OFICIALÍA MAYOR DE MARINA, EN SU CARÁCTER DE SEDE, SERÁ AUDITADA POR LA C. JUDITH SOSA CRUZ LOS DÍAS OCHO Y NUEVE DE JULIO DE DOS MIL VEINTIUNO; EL HOSPITAL NAVAL DE ESPECIALIDADES DE VERACRUZ EN SU CARÁCTER DE SITIO, FUE AUDITADO POR LA C. JUDITH SOSA CRUZ, EL NUEVE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO; LA BRIGADA DE POLICÍA NAVAL, EN SU CARÁCTER DE SITIO, FUE AUDITADA POR LA C. JUDITH SOSA CRUZ EL DIEZ DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO; EL HOSPITAL NAVAL DE ANTÓN LIZARDO, EN SU CARÁCTER DE SITIO, FUE AUDITADO POR LA C. JUDITH SOSA CRUZ EL ONCE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO; LA PRIMERA FLOTILLA DE UNIDADES DE SUPERFICIE, EN SU CARÁCTER DE SITIO, SE ENCUENTRA SIENDO AUDITADA POR LA C. JUDITH SOSA CRUZ EN LA PRESENTE FECHA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO; EL BUQUE ARM. "BICENTENARIO DE LA INDEPENDENCIA" (PO-163), EN SU CARÁCTER DE SITIO, SERÁ AUDITADO POR LA C. JUDITH SOSA CRUZ EL DIECIOCHO DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO; EL HOSPITAL NAVAL DE YUKALPETÉN EN SU CARÁCTER DE SITIO, SERÁ AUDITADO POR EL C. MARTÍN BECERRA JIMÉNEZ EL VEINTICINCO DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO. POR LO ANTERIOR, EL RESULTADO QUE ARROJEN LAS AUDITORIAS ANTES CITADAS SERÁ DETERMINANTE PARA LA OBTENCIÓN DEL CERTIFICADO CORRESPONDIENTE. EL PRESIDENTE CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN COMENTARIOS DEL PRESENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. AL NO EXISTIR COMENTARIOS AL RESPECTO SE PROCEDIÓ CON EL SIGUIENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA.

IX. ANÁLISIS DEL AVANCE EN EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MARINA.- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA PARA EXPONER EL NOVENO PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA Y MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: COMO SE HA REFERIDO EN ESTA SESIÓN ORDINARIA DEL SUBCOMITÉ, LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN CONTEMPLA CIERTAS ACCIONES PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS, LOS CUALES DEBEN SER CUMPLIDOS EN EL PLAN DE ACCIÓN PREVIAMENTE APROBADO, SIN EMBARGO, EXISTEN CIERTAS ACCIONES QUE DE MANERA PERMANENTE SON REALIZADAS INSTITUCIONALMENTE, PARA LO CUAL SE CEDE EL USO DE LA VOZ AL C. DIRECTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN, INVITADO PERMANENTE DEL SUBCOMITÉ, PARA EXPONER LO CONDUCENTE. A CONTINUACIÓN, EN USO DE LA VOZ EL CAPITÁN DE NAVÍO DEL CUERPO GENERAL DIPLOMANDO DE ESTADO MAYOR MIGUEL ÁNGEL FLORES PIÑA, DIRECTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN, INVITADO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

NP-DUP



...HOJA OCHO DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

PERMANENTE DEL SUBCOMITÉ MANIFESTÓ: CON ANUENCIA DE LA PRESIDENCIA DE ESTE SUBCOMITÉ ME PERMITO ENLISTAR ALGUNAS DE LAS ACCIONES QUE DE FORMA PERMANENTE SE EFECTÚAN EN LA SECRETARÍA Y QUE LAS MISMAS ABONAN AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA; RESPECTO AL **OBJETIVO UNO "PERSPECTIVA DE GÉNERO E IGUALDAD SUSTANTIVA", ACCIÓN 1.5 "CONSOLIDAR LA CULTURA INSTITUCIONAL SOBRE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS LABORALES CON ÉNFASIS EN DERECHOS DE LAS MUJERES, A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN Y LA DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN EN LA MATERIA"**, COMO CADA AÑO DESDE EL 2017, SE GIRÓ EL RADIOGRAMA NÚMERO UPRODEHU:173.- DIGI/2020, DEL SIETE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTE, POR EL CUAL SE INSTRUYE A TODOS LOS MANDOS NAVALES Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS Y OPERATIVAS, TANTO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, COMO AL INTERIOR DE LA REPÚBLICA, PARA QUE CONTINÚEN DE FORMA PERMANENTE CON LA CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE DIVERSOS TEMAS, DEL CUAL SE CUENTA CON CORTE AL TREINTA Y UNO DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO, TENIENDO LA SIGUIENTE ESTADÍSTICA:

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW): 5134 MUJERES Y 20923 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 26057).

CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (BELEM DO PARÁ): 4418 MUJERES Y 19924 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 24342).

HE FOR SHE: 5055 MUJERES Y 22535 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 27590).

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA: 6037 MUJERES Y 27080 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 33117).

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. 5558 MUJERES Y 22767 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 28325).

PROTOCOLO HYAS: 2982 MUJERES Y 13506 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 16488).

PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL: 3919 MUJERES Y 17364 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 21283).

PERSONAS CONSEJERAS: 2586 MUJERES Y 11634 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 14220).

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN: 4010 MUJERES Y 17695 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 21705).

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN: 2889 MUJERES Y 10993 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 13882).

Handwritten signatures in blue ink.

...HOJA NUEVE DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

OTORGAMIENTO DE LICENCIA POR MATERNIDAD: 2756 MUJERES Y 9444 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 12200).

USO DE LACTARIO: 2912 MUJERES Y 13336 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 16248).

LICENCIA POR PATERNIDAD: 2854 MUJERES Y 13201 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 16055).

FIGURA DEL MEDIADOR INSTITUCIONAL Y PERSONAS ASESORAS: 3369 MUJERES Y 13124 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 16493).

MANUAL PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE: 3688 MUJERES Y 16592 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 20280).

DIEZ RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE: 3610 MUJERES Y 16167 HOMBRES CAPACITADOS (TOTAL 19777).

ASIMISMO SE INFORMA A ESTE SUBCOMITÉ DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS EN EL 2021 PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO CONFORME AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2019-2024 EL CUAL ESTA SIENDO EJECUTADO CON EL EJERCICIO PRESUPUESTAL 2021 EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN AL PERSONAL DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS PERTENECIENTES A LA SECRETARÍA DE MARINA EL CUAL INCLUYE CAPACITACIÓN PRESENCIAL DISTRIBUCIÓN DE ARTÍCULOS DE DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN A DISTANCIA CON FOROS Y CURSOS, CON LA FINALIDAD DE REDUCIR LA BRECHA DE DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES PERSONAL CIVIL Y MILITAR AL INTERIOR Y EXTERIOR DE LA INSTITUCIÓN.

LA SECRETARÍA DE MARINA TIENE PROGRAMADO CAPACITAR MEDIANTE CONFERENCIAS DURANTE EL PRESENTE 2021 A UN TOTAL DE 9,000 ELEMENTOS NAVALES (4,860 MUJERES Y 4,140 HOMBRES) EN LOS TEMAS EN COMENTO ADSCRITOS A LOS 36 MANDOS NAVALES LOCALIZADOS EN AMBOS LITORALES DEL PAÍS Y A LAS 79 DIRECCIONES GENERALES, DIRECCIONES GENERALES ADJUNTAS, UNIDADES Y ESTABLECIMIENTOS NAVALES DEL ÁREA METROPOLITANA ASÍ COMO A LA MAYOR CANTIDAD DE MUJERES QUE PRESTAN LOS CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS NECESARIAS PARA EMPODERARSE Y PREVENIR LA VIOLENCIA DE GENERO, ASÍ COMO LOGRAR UN CAMBIO DEL CULTURA INSTITUCIONAL A FAVOR DE LA IGUALDAD SUSTANTIVA.

SE TIENE PROGRAMADO ADQUIRIR Y DISTRIBUIR DURANTE EL PRESENTE EJERCICIO FISCAL 30,000 ARTÍCULOS DE DIFUSIÓN CON CONTENIDO RELATIVO A LOS TEMAS RELACIONADOS A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y NIÑAS, LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL Y LA INCLUSIÓN, MISMOS QUE SERÁN DISTRIBUIDOS EN LOS 36 MANDOS NAVALES LOCALIZADOS EN AMBOS LITORALES DEL PAÍS Y A LAS 79 DIRECCIONES GENERALES, DIRECCIONES GENERALES ADJUNTAS, UNIDADES Y ESTABLECIMIENTOS

[Handwritten signatures in blue ink]



...HOJA DIEZ DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

NAVALES DEL ÁREA METROPOLITANA DESTINADOS A BENEFICIAR A 16,200 MUJERES Y 13,800 HOMBRES, A FIN DE QUE TENGAN LOS CONOCIMIENTOS Y HERRAMIENTAS NECESARIOS PARA EMPODERARSE Y PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

FOROS: A DISTANCIA POR LA EMPRESA ADJUDICADA PROFESIONALES EN ENSEÑANZA, ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN DE EXCELENCIA PEACE, S.C., CON LOS SIGUIENTES TEMAS: LENGUAJE INCLUYENTE, ACCESIBLE Y NO SEXISTA, INTERCULTURALIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO, SISTEMA DE CUIDADOS Y AMBIENTE LABORAL LIBRE DE VIOLENCIA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO; ASÍ COMO EL SEMINARIO LENGUAJE INCLUYENTE, ACCESIBLE Y NO SEXISTA. POR PARTE DEL ADJUDICADO FRANCISCO EDUARDO FRANCO RODRÍGUEZ SE ENCUENTRAN IMPARTIENDO LOS SIGUIENTES CURSOS: SISTEMA DE CUIDADOS E INTERCULTURALIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO, LO ANTERIOR SE FORTALECE CON LOS CURSOS A DISTANCIA A TRAVÉS DE LOS CONVENIOS CON CONAPRED E INMUJERES PARA EL AÑO 2021 EN SUS DIVERSAS PLATAFORMAS.

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", LO CUAL SE LOGRA FOMENTANDO LA CERTIFICACIÓN EN LA NORMA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, ASIMISMO EL RADIOGRAMA QUE SE CITÓ CONTEMPLA LOS TEMAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD, LICENCIA POR MATERNIDAD Y LACTARIO; ASIMISMO Y PARALELO AL REPORTE DE CAPACITACIÓN MENSUAL SE SOLICITA SE REPORTE EL USO DE LICENCIAS POR PATERNIDAD, MATERNIDAD Y LACTARIO, TENIENDO AL TREINTA Y UNO DE MAYO DE DOS MIL VEINTIUNO LA SIGUIENTE NUMERALÍA:

USO DE LACTARIO: 34.
LICENCIAS POR MATERNIDAD: 127.
LICENCIAS POR PATERNIDAD: 102.

POR OTRA PARTE, EN RELACIÓN A LA CAPACITACIÓN CON PRESUPUESTO ETIQUETADO, LA UPRODEHU HA PROMOVIDO LOS TEMAS DE SISTEMA DE CUIDADOS Y DE NUEVAS MASCULINIDADES; RESPECTO AL OBJETIVO UNO, **ACCIÓN 1.7 "COMPLEMENTAR Y FORTALECER LOS MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA PREVENIR EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LABORAL AL INTERIOR DE LA SECRETARÍA",** EL VEINTIUNO DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTE SE EMITIÓ LA CONVOCATORIA PARA INTEGRARSE AL GRUPO INSTITUCIONAL DE PERSONAS CONSEJERAS, DE LA CUAL SE RECIBIERON 28 POSTULACIONES, CABE SEÑALAR QUE POR LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID-19, FUE NECESARIO SUSPENDER EL TRÁMITE DE LA MISMA, HASTA EN TANTO NO SE TENGAN LAS CONDICIONES SANITARIAS NECESARIAS PARA GARANTIZAR LA INTEGRIDAD DE LAS Y LOS POSTULANTES, RESPECTO AL OBJETIVO UNO **ACCIÓN 1.8 FORTALECER LA CAMPAÑA DE LACTANCIA MATERNA A TRAVÉS DEL USO DE LACTARIOS,** SE TIENE CONOCIMIENTO QUE EN LA SECRETARÍA DE MARINA SE CUENTAN CON VEINTINUEVE LACTARIOS, Y CUYO USO SE REPORTA DE MANERA MENSUAL A ESTA UNIDAD COMO TUVE A BIEN INDICAR PREVIAMENTE. RESPECTO AL OBJETIVO UNO **ACCIÓN 1.9 "BRINDAR LAS FACILIDADES AL PERSONAL QUE TENGA A SU CUIDADO**

...HOJA ONCE DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

HIJOS O HIJAS CON ALGUNA DISCAPACIDAD O ADULTOS MAYORES ENFERMOS EN CASO DE QUE ESTOS TENGAN ALGUNA EMERGENCIA MEDICA, CON CRITERIO A COMPROBACIÓN", EL SUSCRITO CONSIDERA QUE LAS ACCIONES INDICADAS EN EL PUNTO 1.6 ABONAN AL PRESENTE PUNTO, POR LO QUE SE REITERAN EN SU TOTALIDAD. POR LO QUE HACE AL **OBJETIVO DOS, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES E INCLUSIÓN, SE ABONA A LA ACCIÓN 2.1**, CON LA CAPACITACIÓN REFERIDA EN LA ACCIÓN 1.5. UNA VEZ CONCLUIDA SU PARTICIPACIÓN. EL PRESIDENTE CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN COMENTARIOS DEL PRESENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. AL NO EXISTIR COMENTARIOS AL RESPECTO SE PROCEDIÓ CON EL SIGUIENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, EL SUSCRITO SOLICITA A ESTE SUBCOMITÉ SE CONTINÚEN REALIZANDO DICHAS ACCIONES QUE ABONAN AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN. TERMINADA LA INTERVENCIÓN EL PRESIDENTE CONSULTÓ CON LAS Y LOS VOCALES SI TENÍAN COMENTARIOS DEL PRESENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. SIN EXISTIR COMENTARIOS, AL NO EXISTIR COMENTARIOS SE PROCEDIÓ A LA VOTACIÓN. SE APROBÓ POR UNANIMIDAD DE LAS Y LOS PRESENTES CONTINUAR CON LAS ACCIONES ANTERIORMENTE CITADAS.

X. SEGUIMIENTO A ACUERDOS DE LA SESIÓN ANTERIOR.- EL SECRETARIO TÉCNICO TOMÓ LA PALABRA PARA EXPONER EL DÉCIMO PUNTO DE LA ORDEN DEL DÍA Y MANIFESTÓ LO SIGUIENTE: NO SE TIENEN ACUERDOS DE LA SESIÓN ANTERIOR QUE REVISTAN DE SEGUIMIENTO. CONCLUIDA SU PARTICIPACIÓN. EL PRESIDENTE CONSULTÓ CON LAS Y

LOS VOCALES SI TENÍAN COMENTARIOS DEL PRESENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA. AL NO EXISTIR COMENTARIOS AL RESPECTO SE PROCEDIÓ CON EL SIGUIENTE PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA.

XI. ACUERDOS RECAÍDOS:

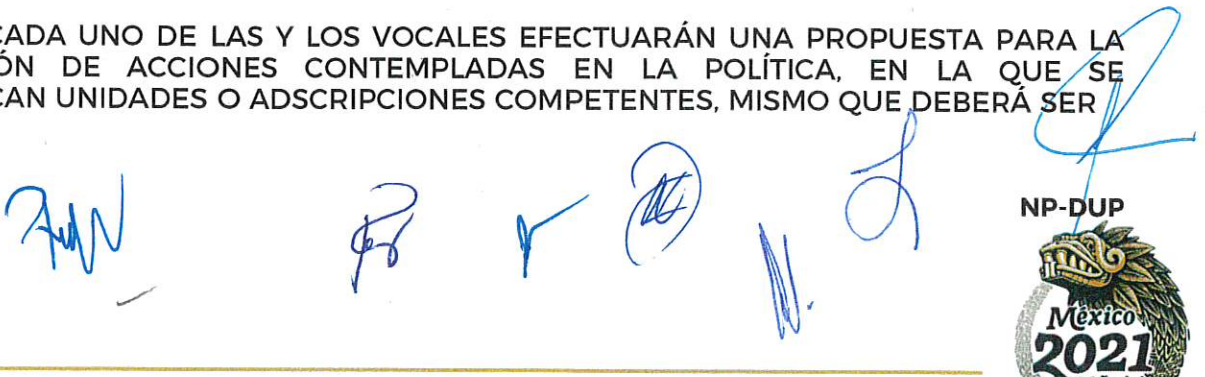
PRIMERO.- SE APRUEBA POR UNANIMIDAD DE LOS PRESENTES EL ORDEN DEL DÍA DE LA PRESENTE SESIÓN.

SEGUNDO.- SE APRUEBA POR UNANIMIDAD DE LOS PRESENTES EL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.

TERCERO.- SE APRUEBA POR UNANIMIDAD EL PLAN DE ACCIÓN PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN"

CUARTO.- SE ACUERDA POR UNANIMIDAD CONTINUAR CON LAS ACCIONES PERMANENTES ENUNCIADAS POR EL DIRECTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN.

QUINTO.- CADA UNO DE LAS Y LOS VOCALES EFECTUARÁN UNA PROPUESTA PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES CONTEMPLADAS EN LA POLÍTICA, EN LA QUE SE ESTABLEZCAN UNIDADES O ADSCRIPCIONES COMPETENTES, MISMO QUE DEBERÁ SER



...HOJA DOCE DEL ACTA ADMINISTRATIVA DE LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, MISMA QUE SE LLEVÓ A CABO EL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DE DOS MIL VEINTIUNO.

REMITIDO A LA SECRETARÍA TÉCNICA DE ESTE SUBCOMITÉ A MAS TARDAR DIEZ DÍAS HÁBILES ANTERIORES A LA CELEBRACIÓN DE LA TERCERA SESIÓN ORDINARIA DE ESTE SUBCOMITÉ PARA SU INCLUSIÓN EN LA ORDEN DEL DÍA CORRESPONDIENTE.

IX. CLAUSURA DE LA SESIÓN.- EL SECRETARIO TÉCNICO SOLICITÓ LA INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN PARA EFECTUAR FORMALMENTE LA CLAUSURA; SIENDO LAS TRECE HORAS CON VEINTE MINUTOS, DEL DÍA DIECISIETE DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO, EL PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ DECLARÓ FORMALMENTE CERRADA LA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021 DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, FIRMANDO LA MISMA PARA CONSTANCIA LOS QUE EN ELLA PARTICIPARON.

DAMOS FE

JEFE DE LA UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y PRESIDENTE DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
CONTRALMIRANTE CG. DEM.
RAMIRO LOBATO CAMACHO

DIRECTOR DE PLANEACIÓN, ESTUDIOS Y VINCULACIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE LA UPRODEHU Y SECRETARIO TÉCNICO DEL SUBCOMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN
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. CORB. SAINT INT. NAV.
MIGUEL ÁNGEL CRUZ DE LOS SANTOS

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

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

INVITADO PERMANENTE DIRECTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN
CAP. NAV. CG. DEM.
MIGUEL ÁNGEL FLORES PIÑA



MARINA

SECRETARÍA DE MARINA

UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.

CAPACITACIÓN EN MATERIA DE POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL DERIVADA DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS POR PARTE DEL MEDIADOR PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL.

AÑO 2020

NO.	EXPEDIENTE	MANDO NAVAL	ADSCRIPCION	ACCION TOMADA	PERSONAS CAPACITADAS
1	02/2020	SUBSE	DIGABAS	DIFUSION	S/D+1
2	03/2020	ZN-9	HOSNAYUK	CAPACITACION.	9
3	04/2020	OFLMAY	ARCHIVO GRAL.	DIFUSION	S/D+1
4	07/2020	CUGAM	ILSEMAR	DIFUSION	102
5	08/2020	ZN-5	RN-3	DIFUSION	894
6	17/2020	ZN-12	ARM. MONTE ALBAN PC-338	DIFUSION	S/D+1
7	33/2019	ZN-10	ESCAN-621	CAPACITACION	55
8	34/2019	RN-1	HOSPITAL REGIONAL NAVAL DE TAMPICO	CAPACITACION	158
9	10/2020	RN-8	CAV BIM-22	CAPACITACIÓN	42
10	12/20	RN-3	BASANCAMP	DIFUSIÓN	S/D+1
11	33/20	ZN-9	HOSNAVYUK	CAPACITACIÓN	64
12	19/20	UNICAPAM	CAPITANIA TELCHAC	DIFUSIÓN	S/D+1
TOTAL					1,329

Ciudad de México a 17 de junio de 2021

Contralmirante
Jefe de la Unidad de Promoción y
Protección de los Derechos Humanos
Ramiro Lobato Camacho
(B-3409634)



MARINA

SECRETARÍA DE MARINA

UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS. CAPACITACIÓN DERIVADA DE LA ATENCIÓN DE LOS CASOS POR PARTE DEL MEDIADOR PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA LABORAL. AÑO 2021

No.Prog	ESCALON SANITARIO	DERECHOS HUMANOS PANDEMIA COVID-9	IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	TOTAL POR GENERO		TOTAL GLOBAL
				MAS	FEM	
1	CEMENAV			0	0	0
2	CLINAVSUR			0	0	0
3	CLINAVCUE			0	0	0
4	CLINAVCHAMP			0	0	0
5	CLINAVCOAT			0	0	0
6	CLINAVCORT	X	X	4	2	6
7	CLINAVTAP			0	0	0
8	CLINAVFEL	X	X	13	13	26
9	HOSNAVESVER	X	X	210	290	500
10	HOSNAVACA	X	X	81	95	176
11	HOSNAVCARD	X	X	60	78	138
12	HOSNAVLLARTA	X	X	41	48	89
13	HOSNAVTUX			0	0	0
14	HOSNAVCARM	X	X	38	27	65
15	HOSNAVCAMP			0	0	0
16	HOSNAVHUAT			0	0	0
17	HOSNAVCHET			0	0	0
18	HOSNAVCOZ			0	0	0
19	HOSNAVTLAN	X	X	85	98	183
20	HOSNAVMANZ	X	X	50	69	119

21	HOSNAVENS			0	0	0
22	HOSNAVMAT	X	X	40	22	62
23	HOSNAVCOAT	X	X	13	27	40
24	HOSNAVYUK	X	X	22	24	46
25	HOSNAVCHIS	X	X	51	73	124
26	HOSNAVIXTZIH	X	X	21	24	45
27	HOSNVANTONLIZ	X	X	29	33	62
28	HOSNAVPEÑ	X	X	20	21	41
29	HOSNAVTAMP	X	X	69	88	157
30	HOSNAVQUAY			0	0	0
31	HOSNAVSALC	X	X	66	61	127
32	HOSNAVPESC					0
33	HOSNAVFRONT	X	X	31	29	60
34	HOSNAVPAZ			0	0	0
35	HOSNAVMUJ	X	X	19	24	43
36	HOSNAVTOP	X	X	20	26	46
37	HOSNAVBLAS			0	0	0
38	HOSNAVROS	X	X	20	17	37
TOTAL				1003	1189	2192

TOTAL DE ESTABLECIMIENTOS	38
TOTAL DE ESTABLECIMIENTOS CAPACITADOS	22
TOTAL DE ESTABLECIMIENTOS SIN CAPACITAR	16

Ciudad de México a 17 de junio de 2021.

Contraalmirante
 Jefe de la Unidad de Promoción y
 Protección de los Derechos Humanos
 Ramiro Lobato Camacho
 (B-3409634)



SECRETARÍA DE MARINA-ARMADA DE MÉXICO
 UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS
 DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

ACCIONES PERMANENTES 2021

REPORTE ESTADÍSTICO DEL PERSONAL NAVAL QUE HIZO USO DE LO QUE CONTINUACIÓN SE INDICA.

	BENEFICIO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	TOTAL ANUAL
UNIDADES Y ESTABLECIMIENTOS DEL AREA METROPOLITANA Y FORANEA	LACTARIO	9	2	11	11	1	34
	LICENCIA POR MATERNIDAD	31	8	53	23	12	127
	LICENCIA POR PATERNIDAD	0	9	51	34	8	102

CIUDAD DE MÉXICO, A 17 DE JUNIO 2021


 ELABORÓ
 TTE. CORB. S.JN. LD.

JEAN CARLO ALEJANDRO RAMÍREZ ARREGUIN


 REVISÓ
 CAP/ NAV. CG. DEM.
 DIRECTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO E
 INCLUSIÓN
 MIGUEL ANGEL FLORES PIÑA

REPORTE ESTADISTICO DE LAS ACADEMIAS IMPARTIDAS AL PERSONAL NAVAL Y CIVIL ADSCRITO A LAS DIFERENTES REGIONES, ZONAS Y SECTORES NAVALES, ASI COMO UNIDADES Y ESTABLECIMIENTOS DEL AREA METROPOLITANA EN TEMAS ALUSIVOS A LA IGUALDAD DE GENERO E INCLUSION.

CAPACITACIÓN 2021																
TEMAS	SUBTEMAS	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL GRAL.
		MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.	MUJ.	HOM.			
TRATADOS INTERNACIONALES	CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW).	1128	4050	688	1924	1150	5525	659	2778	468	1084	1041	5562	5134	20923	26057
	CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (BELEM DO PARA)	522	2093	513	1344	947	4924	1272	6980	341	860	823	3723	4418	19924	24342
	HE FOR SHE	781	2224	497	1478	1015	4735	1466	9198	389	877	907	4023	5055	22535	27590
MARCO JURIDICO Y CAMPAÑAS EN MATERIA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GENERO	LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	847	3007	645	2265	1064	5126	1505	8780	1030	2019	946	5883	6037	27080	33117
	LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	717	2614	653	2377	844	4082	1347	7607	244	1099	1753	4988	5558	22767	28325
	PROTOCOLO HYAS	367	1544	330	1683	523	2260	758	4289	125	428	879	3302	2982	13506	16488
	PRONUNCIAMIENTO DE CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL	657	2206	293	1495	767	3588	1110	5836	213	678	879	3561	3919	17364	21283
	PERSONAS CONSEJERAS	353	1519	188	1011	437	1856	688	3762	153	315	767	3169	2586	11634	14220
MECANISMOS PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN	LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN.	751	2571	403	1899	611	3403	1110	5289	171	725	764	3808	4010	17695	21705
	POLITICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN	679	2119	233	1352	524	2201	659	2778	123	394	671	2149	2889	10993	13882
REGLAMENTOS Y DIRECTIVAS INSTITUCIONALES	LICENCIA POR MATERNIDAD	1155	1764	265	1218	339	1603	413	2077	62	306	522	2476	2756	9444	12200
	LACTARIO	389	1605	260	1359	762	3092	917	4211	105	583	479	2486	2912	13336	16248
	LICENCIA POR PATERNIDAD	423	1630	230	1346	1001	4622	1075	5048	74	308	51	47	2854	13201	16055
COMITES INSTITUCIONALES	FIGURA DEL MEDIADOR INSTITUCIONAL Y PERSONAS ASESORAS	520	1742	240	1179	821	3155	1037	4061	110	328	641	2659	3369	13124	16493
MANUALES	MANUAL PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	590	2587	271	1544	955	3983	1174	5116	137	602	561	2760	3688	16592	20280
	DIEZ RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE	406	2149	279	1496	919	3647	1148	5066	239	691	619	3118	3610	16167	19777

CIUDAD DE MEXICO, A 17 DE JUNIO 2021

REVISÓ

 TTE. COBE-SIN-ED.
 JEAN CARLO ALEJANDRO RAMIREZ ARREGUIN

CONSTANTE

 CAP. NAV. CS. DEM.
 DIRECTOR DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN
 MIGUEL ANGEL TORRES PINA