



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



2020
AÑO DE
LEONA VICARIO
HEROÍNEA MADRE DE LA PATRIA

SECRETARIO

ACUERDO SECRETARIAL

NUM. 125 2020

JOSÉ RAFAEL OJEDA DURÁN, Almirante Secretario de Marina y Alto Mando de la Armada de la Armada de México, con fundamento en los artículos 2o, fracción I, 12 y 30 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; y en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 1, 5 y 6, fracción XVIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Marina, y

CONSIDERANDO

Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación señala, que dicha ley tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona; que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, y que cada uno de los poderes públicos federales adoptará las medidas que estén a su alcance, para que toda persona goce, sin discriminación, de los derechos y libertades consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes, y en los tratados internacionales de los que el estado mexicano sea parte;

Que el cinco de octubre de dos mil dieciséis, se emitió en esta Secretaría la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, con el fin de promover una cultura de esos derechos humanos, garantizar la igualdad de oportunidades para cada integrante de esta Institución e impulsar los cambios que demanda la dinámica social actual, con la misión de que los hombres y las mujeres que trabajan o prestan un servicio a la dependencia, laboren en igualdad de oportunidades en ejercicio de sus derechos laborales y humanos, para que logren la armonización de su vida laboral y familiar, así como la consolidación de su desarrollo personal y profesional, y

Que la aplicación de esa política contribuyó a que diez áreas de la dependencia fueran acreedoras al "Certificado nivel Oro" de la Norma Mexicana NMX-R-025SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, al haber obtenido calificación de 83 puntos; posteriormente en el dos mil dieciocho, la recertificación con 96 puntos; la obtención del Distintivo Empresa Familiarmente Responsable y el Primer lugar del Premio dos mil diecisiete a la Cultura de la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal "Amalia de Castillo Ledón", por las buenas prácticas en paridad de género y de conciliación con la vida laboral, familiar y personal, refrendando su compromiso en materia de Igualdad Laboral y No Discriminación, por lo que he tenido a bien emitir el siguiente

12 MAR 2020



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



2020
LEONA VICARIO
SEMÁFORO AL ROJO DE LA MUJER

SECRETARIO

ACUERDO

PRIMERO.- Con fecha ocho de marzo de dos mil veinte, se emite la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina, cuyo objeto es eliminar las brechas de género e incentivar la inclusión laboral, con el fin de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada integrante de esta Institución armada.

SEGUNDO.- La Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina, se pronuncia en los términos siguientes

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA SECRETARÍA DE MARINA

I. Presentación

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

Con el fin de promover una cultura de Igualdad Laboral y No Discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada integrante de esta Institución e impulsar los cambios que demanda la dinámica social actual, la Secretaría de Marina, el cinco de octubre de dos mil dieciséis emitió la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación a través de la cual asumió el compromiso de fortalecer la perspectiva de género en el ámbito laboral, con la misión de que los hombres y las mujeres militares y civiles que trabajan o prestan un servicio a la dependencia, laboren en igualdad de oportunidades en el ejercicio de sus derechos laborales y humanos, logren la armonización de su vida laboral y familiar, así como la consolidación de su desarrollo personal y profesional.

Con el objeto de ratificar los compromisos asumidos a través de la Política de Igualdad, es necesario que se actualice y mantenga su vigencia para contribuir al respeto y protección de los Derechos Humanos desde esta institución armada.



II. Introducción

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de dos mil once, representa para nuestro país el avance jurídico más importante que se ha tenido para optimizar el goce y ejercicio de los Derechos Humanos.

En junio de dos mil once, se reformó el artículo 1o, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para establecer: que todas las personas gozan de los Derechos Humanos reconocidos en esa Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que la Constitución establece.

Asimismo, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Derivado de la reforma constitucional, actualmente el Estado Mexicano está obligado a velar por la expansión de los valores que inspiran no sólo a la Constitución, sino a los Derechos Humanos contenidos en tratados internacionales, a efecto de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación de manera general y en específico en contra de los grupos en situación de vulnerabilidad.

La igualdad es un principio y un derecho de carácter fundamentalmente adjetivo y la intención de incluir la prohibición de discriminar en la Constitución significa extender la garantía de igualdad al ámbito de las acciones legislativas que impactan la libertad y la dignidad de las personas.

Este documento contiene el marco jurídico en que se fundamenta la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina, su objetivo, alcance, las autoridades encargadas de su cumplimiento, sus principios generales, sus objetivos específicos y sus acciones, así como su implementación y evaluación.

III. Justificación

La noción de discriminación no es abstracta, pues se refiere a una acción o abstención real, que implica la injustificada negación de derechos, la imposición indebida de cargas o deberes o el otorgamiento ilegal de privilegios.



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



2020
AÑO DE
LEONA VICARIO
SECRETARÍA DE MARINA

SECRETARIO

Se trata de actos u omisiones de desprecio contra una persona o grupo de personas, en virtud de un prejuicio o estigma, que se fundan en lo cultural y se extienden sistemática y socialmente, su efecto es dañar los derechos y libertades fundamentales de la persona que sufre la discriminación, a quien se coloca en una inmerecida desventaja, los actos discriminatorios excluyen a las personas que los padecen, las ponen en desventaja en el desarrollo de su vida y niegan el ejercicio igualitario de sus libertades, derechos y oportunidades; es decir, las colocan en situación de vulnerabilidad.

El principio de no discriminación debe, por tanto, incluir la defensa del tratamiento diferenciado, sin olvidar el valor de la igualdad. Esto quiere decir que no solamente implica el derecho a un trato homogéneo, no excluyente, sin distinción o restricción arbitraria, que permita a toda persona ejercer sus derechos y libertades fundamentales y le asegure el libre acceso a las oportunidades disponibles, sino que debe, además, garantizarle la aplicación de un tratamiento preferencial temporal hacia ella o su grupo si es necesario para reponer y compensar daños históricos y/o la situación de debilidad y vulnerabilidad en que se encuentre, en virtud de prácticas discriminatorias en su contra.

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, al que México pertenece, se establece como deber de los Estados parte, garantizar el ejercicio de los mismos en beneficio de la población en situación de vulnerabilidad con base en los principios de igualdad y no discriminación, en ese sentido el Estado Mexicano ha establecido un compromiso con la equidad de género e inclusión a nivel internacional, como signatario de diversos ordenamientos multilaterales que aseguran la protección de los derechos civiles y políticos de la población en situación de vulnerabilidad, así como en materia de discriminación y violencia de género.

En relación con lo anterior, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 4, señala como una obligación de los Estados parte, adoptar las medidas necesarias, entre ellas las legislativas y administrativas, para asegurar y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad; el artículo 27, establece diversas acciones encaminadas a la salvaguarda y promoción del derecho al trabajo de ese sector poblacional, que corresponderá aplicar a los países adheridos.

La Secretaría de Marina promueve el respeto a los derechos de la población indígena, adulta mayor, de la diversidad sexual, con VIH y afroamericana sin discriminación. En ese sentido, la trasgresión a los principios y programas será sancionada en la forma que dispone la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en su caso la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como otras leyes federales que regulen esta materia.



IV. Marco jurídico

Dentro de este contexto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por su parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1o, Constitucional, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato, ya que en términos de lo establecido por sus artículos 2 y 3, corresponde al Estado promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva.

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el doce de junio de dos mil diecinueve, señala como principio rector el *No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera*, que contempla el respeto de los pueblos originarios, el pugnar por la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el rechazo a toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual, al defender un modelo de desarrollo respetuoso de los habitantes y del hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades.

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

Así, las políticas públicas deberán enfocarse a promover y proteger los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, promoviendo los valores que son la base sobre la cual el ser humano forja sus convicciones y apoya sus acciones; los valores dan sentido a nuestras vidas, estructuran y orientan la propia conducta proporcionando un marco de referencia a palabras y acciones a los miembros de esta dependencia;



entendiéndose como tal a las mujeres y hombres que se desempeñan como servidoras y servidores públicos en la Secretaría de Marina o que le brindan un servicio.

V. Ordenamientos

Internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convenio Número 100, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio Número 111, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Directrices sobre la función de los fiscales de 1990, Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente.
- Convenio Internacional del Trabajo No. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
- Principios de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1991, Resolución 46/91.
- Declaración y Programa de Acción de Viena de 1993.
- Declaración y Programa de Acción de El Cairo de 1994.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.
- Declaratoria y Plan de acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia, Conferencia Regional de las Américas celebrada el 15-16 de enero de 2001.
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convenio Internacional del Trabajo No. 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas.
- Declaración y Programa de Acción de Durban, Sudáfrica presentado durante la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Declaración sobre orientación sexual e identidad de género de las Naciones Unidas de 2008.



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



2020
LEONORA VICARIO
SEÑORA MADRE DE LA PATRIA

SECRETARIO

Nacional:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General de Inclusión para las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Víctimas.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.
- Ley de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas.
- Declaratoria de vigencia de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- NOM-034-STPS-2016 Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad.
- NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención.
- NOM-008-SEGOB-2015 Personas con Discapacidad: Acciones de prevención y condiciones de seguridad en materia de protección civil en situación de emergencia o desastre.
- Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el DOF el 20 de agosto de 2015.
- Acuerdo por el que se modifica el diverso Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el DOF el 22 de agosto de 2017.
- Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal, publicado en el DOF del 5 de febrero de 2019.
- ACUERDO por el que se establecen las Disposiciones generales de accesibilidad Web que deben observar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y las empresas productivas del Estado.



Normatividad Interna:

- Reglamento Interior de la Secretaría de Marina.
- Código de Conducta de la Secretaría de Marina, con fecha de actualización del mes de marzo de 2018.
- Acuerdo Secretarial 110 mediante el cual la Unidad de Atención y Procuración a la Ciudadanía, cambia de denominación a Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.
- Acuerdo Secretarial 266 del 14 de octubre de 2016, a través del cual se nombra como Mediador para Prevenir, Atender y Sancionar las Prácticas de Discriminación y Violencia Laboral en la Secretaría de Marina, al Titular de la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.

VI. Contenido

1) Objetivo

Promover una cultura de igualdad y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la institución e impulsar los cambios institucionales que demanda la dinámica social actual a través del establecimiento de principios generales, objetivos y acciones para la aplicación de la Política de Igualdad Laboral y No-Discriminación de la Secretaría de Marina.

2) Alcance

La presente política es aplicable a todo el personal civil y naval de la Secretaría de Marina.

3) Autoridades

Son competentes en el ámbito de esta Política:

- El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina (CEPCI-SEMAR).
- La Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, y
- La Dirección General de Recursos Humanos.

4) Definiciones

- a. Discapacidad:** Entendiendo ésta como un concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.



b. Grupos en Situación de Vulnerabilidad: Aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar. Los grupos en situación de vulnerabilidad pueden incluir:

- Personas indígenas.
- Personas afroamericanas.
- Personas de la diversidad sexual, o personas de la comunidad LGBTQIA.
- Adultos mayores.
- Mujeres.
- Personas con discapacidad.
- Personas liberadas.
- Personas con VIH.
- Personas migrantes.
- Mujeres y hombres jefes de familia que tienen a su cuidado personas con discapacidad o adultos mayores enfermos.

c. Igualdad de Oportunidades: Proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural, de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población.

d. Lengua de Señas Mexicana: Lengua de una comunidad de sordos, que consiste en una serie de signos gestuales articulados con las manos y acompañados de expresiones faciales, mirada intencional y movimiento corporal, dotados de función lingüística, forma parte del patrimonio lingüístico de dicha comunidad y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral.

e. Lenguas indígenas: son aquellas que proceden de los pueblos existentes en el territorio nacional antes del establecimiento del Estado Mexicano, además de aquellas provenientes de otros pueblos indoamericanos, igualmente preexistentes que se han arraigado en el territorio nacional con posterioridad y que se reconocen por poseer un conjunto ordenado y sistemático de formas orales funcionales y simbólicas de comunicación.

f. Violencia laboral: La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de



lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

5) Principios Generales

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

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

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

b. Se respeta la diversidad y las diferencias individuales de cultura, creencias y origen étnico.



- c. Se promueve la igualdad de oportunidades y el desarrollo personal y profesional en la institución.
- d. Se fortalecen los valores fundamentales de honor, deber, lealtad y patriotismo, como parte del sustento de todas las actuaciones en favor de la igualdad laboral y no discriminación.
- e. En los procesos de contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil, discapacidad, o cualquier otra situación en términos de las leyes aplicables.
- f. Se fomenta un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia, intolerancia y segregación.
- g. Se asume el compromiso en la atracción, permanencia y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestra institución no hace diferencia entre las personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- h. Se respeta y promueve el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas, impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de quienes laboran o prestan un servicio a la Secretaría de Marina.

6) Objetivos específicos y Acciones.

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 de género a través de las siguientes acciones:

Acción 1.1. Incorporar la perspectiva de género en la planeación institucional.

Acción 1.2. Adecuar la normatividad y disposiciones internas a los estándares de protección de los derechos de las mujeres de acuerdo al marco de protección nacional e internacional.

Acción 1.3. Ejecutar acciones afirmativas en favor de las mujeres que laboran o prestan algún servicio a la Secretaría.



Acción 1.4. Fortalecer la generación de oportunidades laborales en la Secretaría de Marina en igualdad de condiciones.

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.

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.

Acción 1.7. Complementar y fortalecer los mecanismos institucionales para prevenir el acoso y hostigamiento sexual y laboral al interior de la Secretaría.

Acción 1.8. Fortalecer la campaña de lactancia materna a través del uso de lactarios.

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 éstos tengan alguna emergencia médica, 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 a través de las siguientes acciones:

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:

- Capacitar y sensibilizar al personal naval (incluyendo al mando) en materia de inclusión y no discriminación.
- Promover sensibilización, orientación y ayuda psicológica para el personal naval que hostigue o acose al personal en situación de vulnerabilidad.

Acción 2.2. Enfatizar las capacidades, habilidades y destrezas en los mecanismos de contratación de personas civiles en situación de vulnerabilidad, para ello:

- Revisar los procesos de contratación para evitar la discriminación hacia personas con discapacidad, adultos mayores, indígenas, personas de la diversidad sexual, afroamericanas o con VIH.
- Promover la contratación del personal civil con alguna discapacidad, indígenas, personas de la diversidad sexual, afroamericanas o con VIH y



adultos mayores, teniendo en cuenta sus necesidades y realizando acciones afirmativas para su inclusión.

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.

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 braille, lengua de señas mexicana, lenguas indígenas y materiales auditivos, para ello:

- Difundir las buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación realizadas por las diferentes áreas de la Secretaría de Marina.
- Promover el uso de materiales accesibles en la difusión de cualquier información que sea destinada al público en general, para así promover la inclusión y no discriminación.
- Promover la capacitación de personal que brinda atención al público en Lengua de Señas Mexicana.
- Fomentar que el personal naval hablante de lenguas indígenas se certifique como intérprete 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, para ello:

- 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.
- Promover acuerdos, convenios, que coadyuven a generar inclusión laboral en el personal naval que ha sido clasificado con alguna discapacidad por actos del servicio.
- Promover el reconocimiento del personal que ha adquirido alguna discapacidad en actos de servicio.
- Fortalecer los programas de rehabilitación para la inclusión del personal naval que ha adquirido alguna discapacidad en actos de servicio.
- 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.



MARINA
SECRETARÍA DE MARINA



2020
AÑO DE
LEONA VICARIO
GOBERNANTA MARCE DE LA PATRIA

SECRETARIO

- 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.
- Dotar de accesibilidad las instalaciones de la SEMAR para el libre desplazamiento del personal con alguna discapacidad y adultos mayores.

7) Implementación y Evaluación

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina estará a cargo del establecimiento, seguimiento y vigilancia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación; podrá solicitar a la Dirección General de Recursos Humanos la implementación de su contenido en la administración del recurso humano de esta dependencia, con apoyo de la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, la cual estará a cargo de la actualización de esta Política.

Esta política de Igualdad Laboral y No Discriminación forma parte del compromiso que esta dependencia tiene de respetar y garantizar los Derechos Humanos con la sociedad y con su personal, sin importar el tipo de contratación.

La presente política institucional responde al mandato constitucional de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y evitar cualquier tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto o resultado anular o menoscabar los derechos de las personas.

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su firma.

“COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE”

Dado en la Ciudad de México, el seis de marzo de dos mil veinte.

**ALMIRANTE
SECRETARIO DE MARINA
JOSÉ RAFAEL OJEDA DURÁN**