

## SECRETARIA DE MARINA

### **ACUERDO Secretarial Núm. 348/2025 por el que se emite la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Marina.- Secretaría de Marina.- Secretario.

ACUERDO SECRETARIAL NÚM. 348/2025

RAYMUNDO PEDRO MORALES ÁNGELES, Almirante Secretario de Marina y Alto Mando de la Armada de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 2o, fracción I, 9o, 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, Apartado A, fracción XIX del Reglamento Interior de la Secretaría de Marina, y

#### CONSIDERANDO

Que la reforma al artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, introdujo cambios trascendentales al disponer que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; estableció también las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse; prohibió toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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, y en particular, en contra de los grupos en situación de vulnerabilidad;

Que la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el quince de noviembre de dos mil veinticuatro, introdujo modificaciones y adiciones a los artículos 4o, 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con dicha reforma se garantiza la igualdad sustantiva, incorporando la perspectiva de género, se erradica la brecha salarial entre hombres y mujeres y se promueve el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia;

Que la igualdad es un principio y un derecho de carácter fundamentalmente adjetivo y la intención de incluir en la Constitución Federal la prohibición de discriminar, significa extender la garantía de igualdad al ámbito de las acciones legislativas que impactan la libertad y la dignidad de las personas, en concordancia con lo establecido en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que a la letra dice: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley";

Que el principio de no discriminación debe, incluir la defensa del tratamiento diferenciado, sin olvidar el valor de la igualdad, el cual, 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 además debe garantizar la aplicación de un tratamiento preferencial temporal hacia ella o su grupo de adscripción si es necesario para reponer y compensar daños históricos y/o la situación de debilidad y vulnerabilidad en que se encuentra en virtud de prácticas discriminatorias en su contra;

Que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, establece que las dependencias y entidades de la Administración Pública, conducirán sus actividades en forma programada, con base en las políticas que, para el logro de los objetivos y prioridades de la planeación nacional del desarrollo, establezca la persona titular del Ejecutivo Federal;

Que el Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, publicado en el Diario Oficial de la Federación el quince de abril de dos mil veinticinco, establece en el Eje general 1: "Gobernanza con justicia y participación ciudadana", el Objetivo 1.2: "Dirigir una política de Estado que promueva los derechos humanos, las libertades, el acceso universal a la justicia y la no discriminación" y la Estrategia 1.2.2 "Erradicar prácticas discriminatorias que generen exclusión y desigualdad, garantizando los derechos de las minorías y grupos históricamente

discriminados”, asimismo en el Eje Transversal 1: “Igualdad sustantiva y derechos de las mujeres”, se señalan los Objetivos T1.1: “Impulsar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de pobreza y precariedad laboral, garantizando condiciones equitativas de acceso al trabajo, ingresos dignos y una cultura de empoderamiento basada en la igualdad sustantiva” y T1.2: “Impulsar una sociedad de cuidados con perspectiva de género, interseccional, intercultural e intergeneracional, promoviendo el reconocimiento, redistribución y reducción de los trabajos domésticos y de cuidados, con corresponsabilidad entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado”, así como las Estrategias T1.1.5 “Promover la igualdad salarial y garantizar el acceso, contratación, participación, permanencia y promoción de las mujeres en el mercado laboral, eliminando estereotipos y prácticas sexistas para asegurar condiciones equitativas de trabajo” y T1.2.6 “Fomentar condiciones laborales flexibles y equitativas que permitan la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado garantizando derechos laborales y promoviendo la corresponsabilidad”, por medio de las cuales, la Secretaría de Marina prioriza la igualdad laboral y la no discriminación de todas las personas que laboran en la Institución;

Que 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, y establece que, al Estado le corresponde promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, asimismo, que los poderes públicos federales deberán eliminar todos aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impida el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán, garantizarán e impulsarán la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de las personas particulares en la eliminación de dichos obstáculos, así como 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 la Secretaría de Marina, tiene establecidos principios generales que rigen la actuación de los servidores públicos que en ella laboran, con apego al mandato Constitucional de protección, respeto, promoción y garantía de los derechos humanos de las personas y para fomentar la implementación de acciones afirmativas, tendentes a impulsar un cambio cultural y estructural, fortaleciendo la igualdad y no discriminación, así como un adecuado clima organizacional;

Que el cinco de octubre de dos mil dieciséis, se emitió en esta Dependencia, la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, consciente de los retos culturales y estructurales que enfrenta la eliminación de las brechas de género y la inclusión de acuerdo al contexto histórico, con el fin de promover una cultura de igualdad de oportunidades para el personal de la Institución y de respeto a los derechos humanos;

Que derivado de la aplicación de citada Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, con apego a los principios democráticos que dan sentido a nuestro actuar y pronuncia su absoluto convencimiento de que la participación de mujeres y hombres, la inclusión y la eliminación de todas las formas de discriminación, son indispensables para el desarrollo pleno de las atribuciones asignadas a esta Institución, se obtuvo la “Certificación Nivel Oro” de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, iniciando desde el dos mil dieciséis, con diez áreas de trabajo de la Dependencia, sumando para el dos mil veinticinco, un total de treinta y nueve áreas de trabajo;

Que mediante Acuerdo Secretarial 125/2020, del seis de marzo de dos mil veinte, la Secretaría de Marina, refrendó y ratificó su compromiso a través de la actualización de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina, a fin de continuar cumpliendo con el mandato constitucional en materia de igualdad sustantiva, y

Que derivado de los procesos de mejora continua en la Secretaría de Marina y a fin de continuar garantizando plenamente el ejercicio de los derechos humanos de todas y todos sus integrantes, a efecto de disminuir la brecha de desigualdad y promover la participación en el seguimiento de las políticas públicas con perspectiva de género como factor de fortalecimiento social, he tenido a bien emitir el siguiente:

**ACUERDO**

**ÚNICO.-** Se emite la **Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina**, conforme a lo siguiente:

**INTRODUCCIÓN.**

La Secretaría de Marina tiene establecidos principios generales que rigen la actuación de los servidores públicos que laboran en esta Institución, los cuales se encuentran apegados al mandato Constitucional de protección, respeto, promoción y garantía de los derechos humanos de las personas, a través de éstos se busca fomentar la implementación de acciones afirmativas, tendentes a impulsar un cambio cultural y estructural, y fortalecer la igualdad y no discriminación, así como un adecuado clima organizacional.

Esta Dependencia de la Administración Pública Federal, consciente de los retos culturales y estructurales que enfrenta la eliminación de las brechas de género y la inclusión y con el fin de promover una cultura de igualdad de oportunidades para el personal de la Institución y de respeto a los derechos humanos, ha emitido diversas disposiciones en la materia, con estricto apego a los principios democráticos que dan sentido a nuestro actuar.

Los servidores públicos que integran esta Institución, tienen el pleno convencimiento de que la participación de mujeres y hombres, la inclusión y la eliminación de todas las formas de discriminación, son indispensables para el desarrollo pleno de las atribuciones asignadas a la Secretaría de Marina.

A fin de que esta Institución continúe garantizando plenamente el ejercicio de los derechos humanos de todas y todos sus integrantes, y a efecto de disminuir la brecha de desigualdad, y promover la participación en el seguimiento de las políticas públicas con perspectiva de género como factor de fortalecimiento social, se emite la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina.

**MARCO JURÍDICO.**

Internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada por el estado mexicano en 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- 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).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para".
- Convenio Internacional del Trabajo No. 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribunales en Países Independientes.
- Principios de las Naciones Unidas del 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 y 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.

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 General para Prevenir, Investigar y Sancionar la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.
- 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 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-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 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.
- Acuerdo por el que se emiten los criterios y especificaciones técnicas para la accesibilidad de las personas con discapacidad a los inmuebles de la Administración Pública Federal.
- Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030.

Normatividad Interna:

- Reglamento Interior de la Secretaría de Marina.
- Código de Conducta de la Secretaría de Marina.
- Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Secretaría de Marina.

## CONTENIDO.

### 1) **Objetivo de la Política:**

Promover una cultura de igualdad y no discriminación, así como garantizar la igualdad real de oportunidades para cada persona integrante e impulsar los cambios institucionales a través del establecimiento de principios generales, objetivos, estrategias y acciones para la aplicación de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina, en términos de los artículos 1o y 4o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

### 2) **Ámbito de aplicación:**

La presente Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, es aplicable a todo el personal de la Secretaría de Marina.

### 3) **Autoridades:**

La implementación, vigilancia y evaluación de la presente Política, es responsabilidad de:

En cuanto a la implementación corresponde a la Subsecretaría de Marina, a la Oficialía Mayor de Marina y al Estado Mayor General de la Armada, desde el ámbito de sus respectivas atribuciones, quienes deberán coordinar e instruir a todas aquellas Unidades Administrativas, Órganos Colegiados, Unidades Operativas y a las demás que consideren necesarias, en términos de lo dispuesto por el párrafo tercero del artículo 1o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y coadyuven en el cumplimiento de la presente política.

Con relación a la vigilancia y evaluación de la presente Política, el Comité de Ética de la Secretaría de Marina (CE-SEMAR) será el ente encargado, a través del Subcomité de Igualdad Laboral y No Discriminación y de la Inspección y Contraloría General de Marina.

Asimismo, se realizará por parte del Subcomité Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación, un plan de acción para el logro de las líneas de acción contenidas en la presente política en donde se definirán las actividades y las autoridades responsables de su ejecución y cumplimiento.

### 4) **Definiciones:**

- Accesibilidad:** Las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales.
- Acción afirmativa:** Es el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- Acoso laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

- d. **Acoso sexual:** Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- e. **Discapacidad:** Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- f. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, 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, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
- g. **Empoderamiento de las mujeres:** Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, inclusión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.
- h. **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:

- Apariencia física
- Cultura
- Discapacidad
- Idioma
- Sexo
- Género
- Edad
- Condición social, económica, de salud o jurídica
- Embarazo
- Estado civil o conyugal
- Religión
- Opiniones

- Origen étnico o nacional
  - Preferencias sexuales
  - Situación migratoria
- i. **Igualdad real de oportunidades:** Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas, al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos.
- j. **Igualdad Sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- k. **Lenguaje:** Se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.
- l. **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.
- m. **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.
- n. **Masculinidades Positivas:** Es un tipo de masculinidad catalogada como positiva por su carácter no sexista, ni homofóbico, promotora de una vivencia de masculinidad más amplia, diversificada, dinámica plural y abierta.
- o. **Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.
- 5) **Principios Generales:**
- a. Se respeta la diversidad y las diferencias individuales de cultura, creencias y origen étnico.
- b. Se promueve la igualdad real de oportunidades y el desarrollo personal y profesional en la Institución.
- c. Se fortalecen los valores institucionales de honor, deber, lealtad y patriotismo, como parte del sustento de todas las actuaciones en favor de la igualdad laboral y no discriminación.
- d. En los procesos de contratación, se busca otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas aspirantes, sin discriminación en términos de las leyes aplicables.
- e. Se fomenta un clima laboral favorable que promueva el respeto, igualdad, bienestar, la satisfacción, el desarrollo y la productividad del personal.
- f. 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.

- g. 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.
- h. Se contribuye a la igualdad sustantiva, por medio de acciones afirmativas, de modo que contribuyan a eliminar la discriminación y cerrar las brechas existentes entre mujeres y hombres al interior de la Secretaría de Marina.
- i. Se reconoce la diferencia y la diversidad étnica, etaria, sexual, identitaria, cultural y territorial, como una oportunidad de fortalecimiento institucional; promoviéndose las condiciones efectivas para lograr la igualdad real de oportunidades al interior de la Secretaría de Marina.

6) **Objetivos, Estrategias y Acciones:**

**Objetivo 1. Perspectiva de Género e Igualdad Sustantiva.** Propiciar un cambio cultural e institucional respetuoso de los derechos de las mujeres y hombres, incluyendo las diferencias de género, con la finalidad de alcanzar la igualdad sustantiva al interior de la Institución, para erradicar cualquier acto de discriminación, violencia, maltrato o segregación por cuestiones de género.

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

Acción 1.1.1. Armonizar la normatividad y disposiciones internas conforme a los estándares nacionales e internacionales de protección de los derechos humanos.

Acción 1.1.2. Considerar la perspectiva de género e inclusión en la elaboración de planes, programas, actividades y eventos culturales, deportivos y náuticos, que como parte de sus funciones realicen.

Estrategia 1.2 Presupuestación con perspectiva de género e inclusión.

Acción 1.2.1. Promover la capacitación en materia de "Presupuestos con perspectiva de género" para las personas servidoras públicas encargadas de realizar los procesos del ciclo presupuestario en las Unidades Responsables.

Estrategia 1.3. Ejecutar acciones afirmativas en favor de las mujeres que laboran o prestan algún servicio en la Institución.

Acción 1.3.1. Fortalecer la generación de oportunidades laborales en la Secretaría de Marina en igualdad de condiciones.

Acción 1.3.2. Identificar perfiles de puesto con el fin de alcanzar un aumento anual real en la ocupación de cargos por mujeres en puestos directivos de toma de decisiones que impacten a nivel Institucional.

Estrategia 1.4. Consolidar la cultura institucional sobre perspectiva de género, a través de la capacitación y la difusión de información en la materia.

Acción 1.4.1. Promover cursos de capacitación entre mujeres y hombres que fomenten la perspectiva de género, que involucre a todas las jerarquías y puestos directivos de la Secretaría de Marina.

Acción 1.4.2. Promover un programa de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, derechos humanos, perspectiva de género, para el personal que integra las áreas de recursos humanos, con el fin de sensibilizarlos en su trato con las personas que integran la Institución, con sus derechohabientes y con el público en general.

Acción 1.4.3. Contar con cartas descriptivas de los cursos para prevenir la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual, así como el acoso laboral.
Acción 1.4.4. Generar una plataforma de capacitación que permita al personal de la Secretaría de Marina y de la Armada de México acceder a los cursos de capacitación en línea, generar sus constancias y estadísticas de éstos.
Acción 1.4.5. Realizar acciones de difusión que permitan la inclusión de la perspectiva de género entre el personal de la Secretaría de Marina.
Acción 1.4.6. Aplicación anual de la encuesta de Clima Laboral y no Discriminación al personal de la Secretaría de Marina.

Estrategia 1.5. Incrementar las acciones que fomenten la corresponsabilidad personal, familiar y laboral del personal al interior de la Secretaría de Marina.
Acción 1.5.1. Actualizar la normatividad respecto a la licencia por maternidad y por paternidad.
Acción 1.5.2. Realizar un diagnóstico para integrar el Sistema de Cuidados al interior de la Secretaría de Marina.
Acción 1.5.3. Llevar a cabo actividades o eventos enfocados a sensibilizar en temas de igualdad, no discriminación, masculinidades positivas, así como la corresponsabilidad personal, familiar y laboral, promoviendo la participación del personal y sus familias.

Estrategia 1.6. Fomentar los mecanismos institucionales para prevenir la discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral al interior de la Secretaría de Marina e incrementar la capacitación y sensibilización del personal.
Acción 1.6.1. Mantener actualizados los protocolos y procedimientos relacionados con la atención de casos de discriminación, acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral al interior de la Institución.
Acción 1.6.2. Implementar campañas de capacitación, difusión y sensibilización para prevenir la discriminación al interior de la Secretaría de Marina.
Acción 1.6.3. Implementar campañas de capacitación, difusión y sensibilización para prevenir el acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral al interior de la Secretaría de Marina.
Acción 1.6.4. Incorporar los temas de igualdad de género, no discriminación y masculinidades positivas, así como el protocolo de prevención, atención y sanción del acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral en los temarios de estudio para ascenso del personal de la Institución.
Acción 1.6.5. Diseñar un programa de psicoeducación para las víctimas y el personal que resulte responsable por la comisión de conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral.
Acción 1.6.6. Diseñar un programa de reeducación para el personal que resulte responsable por la comisión de conductas de acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral.

Estrategia 1.7. Fortalecer la campaña de lactancia materna a través del uso de salas de lactancia materna.
Acción 1.7.1. Actualizar y homologar, conforme a los estándares nacionales e internacionales, las directivas relacionadas con el establecimiento, uso y vigilancia de las salas de lactancia materna.

Acción. 1.7.2. Realizar un diagnóstico respecto al número de salas de lactancia materna y el estado que guardan las mismas y promover su vigilancia en el uso y el estado que guardan.
Acción. 1.7.3. Promover una campaña de sensibilización y concientización sobre la importancia de la lactancia materna para el personal de la Secretaría de Marina.
Acción 1.7.4. Promover la capacitación sobre la importancia de la lactancia materna para las usuarias de las salas de lactancia materna de la Secretaría de Marina.
Acción 1.7.5. El personal de sanidad naval de todos los establecimientos de atención médica deben promover y fomentar la práctica de la lactancia materna y apoyar su mantenimiento.

Estrategia 1.8. Brindar las facilidades al personal que tenga derechohabientes a su cuidado con alguna enfermedad crónica discapacidad y/o emergencia médica, con criterio a comprobación.
Acción. 1.8.1. Realizar un diagnóstico que permita identificar la población de derechohabientes con alguna enfermedad crónica y/o discapacidad.
Acción 1.8.2. Emitir o, en su caso, actualizar las directivas relacionadas con el cuidado de derechohabientes con alguna enfermedad crónica y/o discapacidad.
Acción 1.8.3. Difundir las directivas relacionadas con el cuidado de derechohabientes con enfermedad crónica y/o discapacidad.

**Objetivo 2. Igualdad de oportunidades laborales e inclusión.** Favorecer que las condiciones institucionales que permitan la igualdad de oportunidades en el acceso del personal de la institución a los diferentes niveles educativos, desde adiestramiento, capacitación, media superior, superior y posgrados, así como el ejercicio pleno de los derechos laborales en igualdad de condiciones al interior de la Institución.

Estrategia 2.1. Enfatizar las capacidades, habilidades y destrezas en los mecanismos de contratación.
Acción 2.1.1. Revisar y actualizar la normativa que contengan los procesos de contratación y reenganche para evitar actos discriminatorios.
Acción 2.1.2. Promover la contratación del personal civil que pertenezca a algún grupo vulnerable a través de acciones afirmativas para su inclusión.

Estrategia 2.2. Acceso a los niveles educativos (adiestramiento, capacitación, media superior y superior) así como posgrados con igualdad de oportunidades.
Acción 2.2.1. Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección y acceso a los diversos niveles educativos (adiestramiento, capacitación, media superior y superior), así como posgrados.
Acción 2.2.2. Contar con mecanismos transparentes y con perspectiva de género que permitan garantizar el acceso a los diferentes niveles educativos, desde adiestramiento, capacitación, media superior, superior y posgrados.

Estrategia 2.3. Fortalecer mecanismos, regulaciones para prevenir, atender y sancionar las conductas discriminatorias o de hostigamiento y acoso sexual y/o acoso laboral.
Acción 2.3.1. Fortalecer los mecanismos de denuncia ante posibles conductas de acoso sexual y hostigamiento sexual y/o acoso laboral.

**Objetivo 3. Inclusión, lenguaje incluyente, no sexista y accesible.** Promover que en la comunicación institucional interna y externa, se utilice un lenguaje incluyente, no sexista y accesible.

Estrategia 3.1. Capacitar al personal para el uso del lenguaje incluyente, accesible y no sexista.
Acción 3.1.1. Realizar una campaña que permita sensibilizar y reconocer la importancia del uso del lenguaje accesible, incluyente y no sexista.
Acción 3.1.2. Promover la actualización de los planes, programas, actividades y eventos culturales, deportivos y náuticos, que permitan el uso del lenguaje incluyente, accesible y no sexista.
Acción 3.1.3. Promover la capacitación del personal que brinda atención al público en Lengua de Señas Mexicana.
Acción 3.1.4. 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 3.1.5. Promover la ampliación de los medios y herramientas de difusión del 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, en un lenguaje incluyente y no sexista.

Estrategia 3.2. Promover el diseño de un Plan de Accesibilidad que contenga las modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios que brinda la Secretaría de Marina.
Acción 3.2.1. Diseñar un Plan General de Accesibilidad para la Secretaría de Marina de conformidad con los requisitos que requiere la Norma NMX-R-025-SCFI-2015.
Acción 3.2.2. Dotar de accesibilidad en la infraestructura y mobiliario en las instalaciones de la Secretaría de Marina para el libre desplazamiento y atención del personal con alguna discapacidad y personas adultas mayores.
Acción 3.2.3. Elaborar y difundir en una guía, las buenas prácticas que se hayan identificado en materia de accesibilidad en todas las áreas de la Secretaría de Marina.
Acción 3.2.4. Contar con un Plan General de Protección Civil y personal capacitado en la materia.

## 7) Actualización:

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, es por lo que se revisará de forma periódica y en caso de así determinarlo, se actualizará a través del Subcomité permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación.

### TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**SEGUNDO.-** Se deja sin efecto el Acuerdo Secretarial 125/2020, del seis de marzo de dos mil veinte, por el que se emitió la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la Secretaría de Marina.

### “COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE”

Dado en la Ciudad de México, el primero de julio de dos mil veinticinco.- Secretario de Marina, Almirante **Raymundo Pedro Morales Ángeles**.- Rúbrica.