



ACTUALIZACIÓN

POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL TOPOLOBAMPO, S.A. DE C.V.

I. Presentación.

La Administración del Sistema Portuario Nacional Topolobampo, S.A. de C.V. (ASIPONA Topolobampo) consciente de los desafíos culturales y estructurales que enfrenta, así como de la necesidad de eliminar las brechas de género e impulsar la inclusión en el contexto histórico actual, reafirma su compromiso con los principios democráticos que guían nuestras acciones. Asimismo, expresa su firme convicción de que la participación de las mujeres, la inclusión y la erradicación de todas las formas de discriminación son esenciales para el desarrollo pleno de las funciones que le han sido asignadas a esta Entidad.

Con el propósito de fomentar una cultura de igualdad en el ámbito laboral y erradicar la discriminación, así como asegurar la igualdad de oportunidades para todos los miembros de la ASIPONA Topolobampo, e impulsar los cambios que demanda la dinámica social actual, en el año 2012 se implementó la primera política de igualdad laboral entre hombres y mujeres. A través de esta iniciativa, se asumió el compromiso de fortalecer la perspectiva de género en el entorno laboral, con la misión de garantizar que tanto hombres como mujeres que laboran y prestan servicios en estas entidades federales tengan acceso equitativo al ejercicio de sus derechos laborales y humanos, logrando así la conciliación de su vida laboral y familiar, así como el fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

Con el fin de reafirmar los compromisos establecidos en la política de igualdad, es fundamental actualizar y mantener su vigencia para promover el respeto y la protección de los Derechos Humanos desde la ASIPONA TOPOLOBAMPO.

II. Introducción.

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011 constituye para nuestro País el avance jurídico más significativo en la optimización del disfrute y ejercicio de los Derechos Humanos.

En junio de ese mismo año, se modificó el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para establecer: "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, de 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 en el ámbito de las acciones legislativas que impactan la libertad y la dignidad de las personas.

Este documento contiene el marco jurídico en sustenta la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la ASIPONA Topolobampo, incluyendo su objetivo, alcance, las autoridades responsables 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 un concepto abstracto, pues se refiere a una acción o a la falta de acciones concretas que conlleva a la negación injustificada de derechos, la imposición indebida de cargas o deberes, o la concesión ilegal de privilegios.

Se manifiesta a través de actos u omisiones de denotan desprecio hacia una persona o grupo de personas, basados en prejuicios o estigmas culturales, los cuales se propagan de manera sistemática y social. Su efecto menoscabar los derechos y libertades fundamentales de quienes padecen discriminación, colocándolos en una desventaja inmerecida. Los actos discriminatorios excluyen a las personas afectadas, limitando su desarrollo personal y negando el ejercicio igualitario de sus libertades, derechos y oportunidades, lo que las sitúa 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, 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, 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.

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 1 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 Código de Ética de la Administración Pública Federal, mismo que es aplicable a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal; tiene como objeto establecer los principios, valores, reglas de integridad y compromisos que deben ser conocidos y aplicados por todas las personas servidoras públicas, para propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción, y establecer las obligaciones y mecanismos institucionales para la implementación del Código de Ética, así como las instancias para denunciar su incumplimiento.

El Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de abril de 2025, señala como eje transversal 1 la igualdad sustantiva y derechos de la mujeres, que contempla la igualdad sustantiva de género como un principio rector de la política pública, asegurando que todas las mujeres puedan vivir con dignidad, sin discriminación y libres de violencia; y como eje transversal 3 los derechos de las comunidades indígenas y afro-mexicanas, indicando que es fundamental erradicar la discriminación hacia los pueblos indígenas y afro-mexicanos, garantizando su acceso a derechos y oportunidades en igualdad de condiciones.

En cumplimiento de dichas obligaciones, la ASIPONA Topolobampo, considera indispensable fortalecer los mecanismos institucionales que faciliten la generación de oportunidades en condiciones de igualdad, respeto a la diversidad y no discriminación. Es primordial garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales mediante la consolidación de un ambiente laboral saludable, que se constituya en un espacio propicio para el desarrollo personal y profesional, lo cual, sin duda fortalecerá el sentido de identidad y pertenencia a estas Entidades.

En consecuencia, las políticas públicas deben enfocarse en promover y proteger los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, fomentando los valores que constituyen la base sobre la cual el ser humano forja sus convicciones y fundamenta sus acciones. Estos valores confieren significado a nuestras vidas, estructuran y orientan nuestra conducta, estableciendo un marco de referencia para las palabras y acciones de los integrantes de esta Entidad, que incluyen a las mujeres y hombres que desempeñan funciones como servidores públicos en la ASIPONA Topolobampo o que brindan servicios en la Entidad.

V. Ordenamientos Internacionales, Nacionales y Normatividad Interna.

Ordenamientos Internacionales.

- 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 199Q 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 septiembre 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.
- 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.

Ordenamientos Nacionales.

- 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 a 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 Crueles, 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-SECOB-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 Trabajo.
- Código de Conducta de la Administración del Sistema Portuario Nacional Topolobampo, con fecha de actualización del mes de julio 2023.



- Acuerdo secretarial 110 mediante el cual la Unidad de Atención y Procuración a la Ciudadanía cambia de nominación a Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.
- Nombramiento de la persona mediadora u Ombudsperson, las tendrán el encargo de prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en la ASIPONA Topolobampo.

VI. Contenido.

1) Objetivo.

Fomentar una cultura de igualdad y no discriminación, así como asegurar la igualdad de oportunidades para cada integrante de la institución, es esencial para impulsar los cambios institucionales que exige la dinámica social actual. Esto se logrará mediante el establecimiento de principios generales, objetivos y acciones orientadas a la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de la ASIPONA Topolobampo.

2) Alcance.

La presente política es aplicable a todo el personal trabajador de la ASIPONA Topolobampo.

3) Autoridades.

En la ASIPONA Topolobampo, son competentes en el ámbito de esta Política:

- El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.
- La Dirección General.
- La Comisión de Seguridad e Higiene.
- El Comité de Ética.
- La persona nombrada como mediadora (Ombudsperson) y;
- La Gerencia de Administración y Finanzas.

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 con igualdad de condiciones con los demás.



b. Grupos en situaciones 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 LGBTTTIQA; 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. Lenguas indígenas: Son aquellas que proceden de los pueblos existentes en el interior 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.

e. 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, de las autoridades de la ASIPONA Topolobampo hacia el personal trabajador y entre el personal trabajador, así como 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 sus 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 física o mental y 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 entenderán como la discriminación, la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la 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 desarrollo personal y profesional en la ASIPONA Topolobampo.
- 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 trabajador. Por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestra institución no hace referencia 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 de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de quienes laboren o presten un servicio en la ASIPONA Topolobampo.

6) Objetivos Específicos y Acciones.

Objetivo 1. Que permanezca la integración de la plantilla de personal trabajador con al menos 40% de mujeres en la ASIPONA Topolobampo.

Busca que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres en la plantilla de personal trabajador.

Acción 1.1. Realizar las convocatorias de contratación y reclutamiento con igualdad de oportunidades, a fin de que más mujeres se sumen a puestos vacantes.

Objetivo 2. Mejorar la igualdad de oportunidades y aumentar la participación del personal trabajador en actividades de igualdad y no discriminación en todos los niveles jerárquicos de la Entidad.

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 trabajador, haciendo hincapié en el personal que ocupa puestos de mando en materia de no discriminación e inclusión, en conjunto con instancias especializadas en la materia, para ello:

- Capacitar y sensibilizar al personal trabajador (incluyendo al personal de mando) en materia de inclusión y no discriminación.

Acción 2.2. Enfatizar las capacidades, habilidades y destrezas en los mecanismos de contratación de personas 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.





Acción 2.3. Contar con una instancia mediadora para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral al interior de la ASIPONA Topolobampo.

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.

7) Implementación y Evaluación.

La Dirección General, el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, el Comité de Ética, la Comisión de Seguridad e Higiene, la figura mediadora Ombudsman y la Gerencia de Administración y Finanzas, de la ASIPONA Topolobampo, tendrán a cargo el establecimiento, seguimiento y vigilancia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, y podrán solicitar a las áreas de Recursos Humanos, la implementación de su contenido en la administración del recurso humano.

Esta Política de Igualdad Laboral y No Discriminación forma parte del compromiso que la ASIPONA Topolobampo tiene de respetar y garantizar los Derechos Humanos con la sociedad y con su personal trabajador, 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.

VII. Cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación.

En la ASIPONA Topolobampo, nos comprometemos firmemente a garantizar un entorno de trabajo equitativo, inclusivo y libre de discriminación para todo el personal trabajador.

Nuestra Entidad reconoce que la diversidad es un valor fundamental que fomenta la creatividad, la innovación y el crecimiento constante.

Por ello, en mi calidad de titular de la Dirección General, reafirmo el compromiso de cumplir y promover de manera activa nuestra Política de Igualdad Laboral y No Discriminación, alineada con las mejores prácticas en materia de derechos humanos y laborales.

Este compromiso implica:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin importar su género, edad, discapacidad, orientación sexual, origen étnico, religión o cualquier otra condición.



2. Fomentar un ambiente laboral que prevenga y sancione cualquier tipo de discriminación, acoso o violencia.
3. Implementar acciones y programas que promuevan la equidad salarial, la conciliación de la vida laboral y personal, así como el desarrollo profesional de todas las personas.
4. Vigilar y evaluar el cumplimiento de la política, ajustando y mejorando nuestras acciones cuando sea necesario.

Por mi parte, me comprometo a liderar con el ejemplo, asegurando que la igualdad laboral y el respeto mutuo sean pilares fundamentales en nuestra Entidad.

25 de abril de 2025.

Ing. Carlos Meraz Zavala
Dirección General
ASIPONA Topolobampo

