POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA ADMINISTRACION DEL SISTEMA PORTUARIO NACIONAL GUAYMAS S.A. DE C.V.

I.- Presentación

La Administración del Sistema Portuario Nacional Guaymas, S.A de C.V. consciente de los retos culturales y estructurales que enfrentan la eliminación de la 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 asignada esta entidad.

Con el fin de promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para quienes integran la Administración del Sistema Portuario Nacional Guaymas, S.A de C.V. (ASIPONA Guaymas), e impulsar los cambios que demanda la dinámica social actual, en 2012 se emitió la primera política de igualdad laboral entre hombres y mujeres a través de la cual se asumió el compromiso de fortalecer la perspectiva de género en el ámbito laboral, con la misión de que los hombres y mujeres que trabajan o prestan un servicio dentro de estas entidades federales 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 la ASIPONA Guaymas.

II. Introducción

La Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011, 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 ese mismo año, se reformó el artículo 1° 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, 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, si no 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 ASIPONA Guaymas, 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.

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, la 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.

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 1ro, 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 l2 de junio de 2019, 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 el hábitat, equitativo, orientado a subsanar y no a agudizar las desigualdades.

En observancia de dichas obligaciones, la ASIPONA Guaymas, 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 estas entidades.

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 ASIPONA Guaymas o que le brindan un servicio.

V. 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 el16 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 7995.*
- *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 e/75-16 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 Invalidas.*
- *Declaración y Programa de Acción de Durban, Sud á frica 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 del Trabajo.*
- *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 General/es 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 en la Administración del Sistema Portuario Nacional.*
- *Código de conducta de la Administración del Sistema Portuario Nacional Guaymas.*
- *Nombramiento de la persona mediadora u Ombudsperson, las tendrán el encargo de prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral en ASIPONA Guaymas.*

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 demandan 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 Administracion del Sistema Portuario Nacional Guaymas S.A de C.V.

2) Alcance

La presente política es aplicable a todo el personal trabajador de la Administracion del Sistema Portuario Nacional Guaymas S.A de C.V.

3) Autoridades

En la ASIPONA Guaymas, son competentes en el ámbito de esta Política:
La Dirección General.
El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
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 en 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 afromexicanas.
- 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 Guaymas hacia el personal y entre el personal, 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.
- 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 afiliación 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 ASIPONA Guaymas.

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, genero, 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 atmosfera 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 referencia entre las personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.

g. Se asumen 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 de corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de quienes laboren o presten un servicio en ASIPONA Guaymas.

6) Objetivos específicos y acciones.

Objetivo I. Integrar las plantillas de personal con al menos 40% de mujeres en la ASIPONA Guaymas.

Busca que se realicen acciones de reclutamiento y promoción para incrementar la integración de mujeres en la plantilla de personal hasta alcanzar un 40%.

Acción 1.1. Realizar las convocatorias de contratación y reclutamiento con igualdad de oportunidades, a fin de que más mujeres se sumen a puestos que han sido exclusivos para hombres.

Acción 1.2. Crear políticas y/o procedimientos de contratación libre de sesgos y enfocados tanto para las mujeres como para los hombres.

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 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.
- Promover sensibilización, orientación y ayuda psicológica para el personal 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 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, afromexicanas o con VI H.
- Promover la contratación de personal con alguna discapacidad, indígenas, personas de la diversidad sexual, afromexicanas 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 ASIPONA Guaymas.

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 Ética y Prevención de Conflictos de Interés, la figura mediadora Ombudsman y la Gerencia de Administración y Finanzas, de la ASIPONA Guaymas, tendrán a cargo el establecimiento, seguimiento y vigilancia de la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación y podrán solicitar al área 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 ASIPONA Guaymas 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.

01 de enero del 2024

Ing. Rogelio Bello Aguilar
Dirección General
Administración del Sistema Portuario Nacional Guaymas S.A. de C.V.