



POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN

Villahermosa, Tab., a 19 de mayo del 2026.

La Secretaría de Salud del Estado de Tabasco es una Institución de Salud que promueve el respeto a la dignidad de las personas a través del respeto irrestricto de los derechos humanos, partiendo de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, rechazando y combatiendo la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

La presente Política es aplicable a todo el personal que labora en esta Secretaría de Salud, su vigilancia, operación y evaluación, estará a cargo de las personas integrantes del Comité para la igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría de Salud del Estado de Tabasco.

Queda estrictamente prohibida cualquier forma de maltrato, violencia y segregación de las autoridades de la Secretaría de Salud hacia el personal y entre el personal en materia de:

- 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



1. Datos de identificación de la Secretaría de Salud.

Secretaría de Salud del Estado de Tabasco.

Órgano Público Descentralizado de los Servicios de Salud del Estado de Tabasco.

Avenida Paseo Tabasco, número 1504, Colonia Tabasco 2000, Código Postal 86035, Villahermosa, Tabasco.

2. Objetivo de la Política en Igualdad laboral y No Discriminación.

Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de igualdad laboral y no discriminación en la Secretaría de Salud del Estado de Tabasco y garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona integrante de la plantilla de personal, armonizada con lo que establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación LFPED.

3. Alcance.

Esta Política en Igualdad laboral y No Discriminación aplica para las 17 Jurisdicciones Sanitarias, Direcciones y áreas que integran las oficinas centrales de la Secretaría de Salud y Organismos desconcentrados, de conformidad con su Estructura Orgánica, así como a toda aquella persona que preste sus servicios en la misma.

4. Definiciones.

Términos aplicables a la Política en Igualdad laboral y No Discriminación para el centro de trabajo que se contemplen dentro del objetivo de la misma, tales como:

- **Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
- **Género:** Categoría que analiza cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una sociedad determinada. La diferencia sexual implica desigualdad social porque, como señala Joan Scott, el género, como elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos y el género,



constituye una forma primaria de relaciones significantes de poder. El género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Varían de una cultura a otra y se transforman con el paso del tiempo.

- **Violencia contra las mujeres.** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) la define como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Sin embargo, para la aplicación de este documento, este significado es aplicable no sólo para la mujer, sino para mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- **Hostigamiento sexual:** es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- **Acoso sexual:** es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua o religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por objeto impedir o anular el Reconocimiento o el ejercicio de los derechos o la igualdad real de oportunidades de las personas.
- **Acoso u hostigamiento laboral:** forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima.
- **Equidad de género:** Principio de justicia emparentado con la igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a este concepto que define



como una igualdad de diferencias y entrelaza las distintas circunstancias y contextos. Por ello, la equidad incluye, como parte de sus ejes, el respeto y la garantía de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

- **Acciones afirmativas.** Medidas que permiten la eliminación de las asimetrías e inequidades entre diferentes conglomerados sociales (personas adultas mayores, niños y niñas, mujeres, personas con discapacidad y las personas pertenecientes a grupos raciales, étnicos o culturales excluidos históricamente, como los afrodescendientes o los indígenas) para hacer efectiva la igualdad en el campo de los derechos humanos. Son estrategias de carácter temporal para garantizar la plena incorporación de las mujeres y los hombres en la sociedad y corregir las diferencias en materia de oportunidades, contratación y ocupación entre mujeres y hombres.

5. Principios Generales.

I. Garantizamos el respeto a las personas sin importar sus diferencias individuales, el origen étnico o racial, 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, 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;

II. Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal;

III. En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales;

IV. Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia;

V. Tenemos un firme compromiso en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones de la Secretaría no



hace diferencia alguna entre personas que desempeñen funciones de responsabilidad similar;

VI. Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal de nuestras colaboradoras y colaboradores;

VII. Impulsamos una atmósfera de respeto, comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de violencia laboral, discriminación, acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como de cualquier otra forma de intolerancia y violencia;

VIII. Fomentamos la imparcialidad en los procesos de contratación sin importar sus diferencias individuales, el origen étnico o racial, 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, 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 aspecto protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte y demás disposiciones aplicables;

IX. Fomentamos la participación equitativa de mujeres y hombres en los programas de capacitación y formación, coadyuvando al desarrollo de sus potencialidades y favoreciendo su crecimiento profesional y personal.

6. Interpretación.

La interpretación de la presente Política, para efectos administrativos, estará a cargo de la persona Titular de la Presidencia del Comité para la Igualdad laboral y No Discriminación de la Secretaría de Salud de conformidad con su ámbito de competencia.

7. Compromiso Institucional.

La Secretaría de Salud del Estado de Tabasco se compromete a promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, garantizando igualdad de oportunidades, trato digno y respeto a los derechos humanos de todas las



personas servidoras públicas, prohibiendo cualquier acto de discriminación, violencia, hostigamiento o acoso.

8. Transitorios.

Único. Los presentes Lineamientos, entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el medio de difusión de la Secretaría de Salud.

ATENTAMENTE

ALEJANDRO ANTONIO CALDERÓN ALIPI
SECRETARIO DE SALUD DEL ESTADO DE TABASCO

Y

DIRECTOR GENERAL DE LOS SERVICIOS DE
SALUD DEL ESTADO DE TABASCO

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.- LFPED, Art. 1°, Fracción III, dice "Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por 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.