

ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO
DENOMINADO SERVICIOS DE SALUD DE
MORELOS

DIRECCIÓN GENERAL

**POLÍTICA DE DERECHOS
HUMANOS; IGUALDAD LABORAL Y
NO DISCRIMINACIÓN DEL
ORGANISMO PÚBLICO
DESCENTRALIZADO DENOMINADO
SERVICIOS DE SALUD DE MORELOS**





ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN	3
2- DISPOSICIONES GENERALES	
2.1 JUSTIFICACIÓN	8
2.2. OBJETIVO	
2.3. ALCANCE	9
2.4. GLOSARIO	10
2.5. MARCO JURÍDICO	15
3- PRINCIPIOS RECTORES.	16
4 MEDIDAS Y ESTRATEGIAS	17
5. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
6. COMPROMISO INSTITUCIONAL	20





1. INTRODUCCIÓN

El artículo 1º de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**¹ establece, en el párrafo quinto, la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)**², es un instrumento internacional adoptado en la ciudad de San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, aprobado por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980. Dicho instrumento entró en vigor para el Estado mexicano el 24 de marzo de 1981. Esta Convención, es el tratado internacional de derechos humanos del continente americano y en su artículo 1º, compromete a los Estados parte, a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella (Convención), y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta ... sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Fortaleciendo el mismo, con el derecho mencionado en el artículo 24 de Igualdad ante la Ley, describiendo que "todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".

Por su parte, la **Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia**³, entró en vigor el 20 de febrero de 2020, y reconoce la obligación, de los Estados parte, de adoptar medidas nacionales y regionales para fomentar y estimular el respeto y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos los grupos e individuos bajo su jurisdicción, sin distinción alguna, por motivos de sexo, edad, orientación sexual, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición económica, condición de migrante, refugiado o desplazado, nacimiento, condición infectocontagiosa estigmatizada, característica genética, discapacidad, sufrimiento psíquico incapacitante o cualquier otra condición social.

Adoptada de forma unánime por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en septiembre de 1995, la **Declaración y Plataforma de**

¹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

² https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

³ https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia.pdf



Acción de Beijing⁴, con la decisión de promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad. Así como, a intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena.

En ese mismo tenor, el 8 de junio de 1999, el Estado mexicano, firmó la **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad⁵**, suscrita en la ciudad de Guatemala el 7 de junio del mismo año, haciendo énfasis en su artículo II, en el que su objetivo es la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, y a su vez, en su artículo III, se establece que los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

La **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)⁶** aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, en donde México firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981, es considerada también como la Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres, así como un instrumento vinculante, universalmente reconocido, que no solo lucha contra la discriminación de la mujer, sino que también protege los derechos de las niñas para preservar su dignidad y bienestar; asimismo, alienta todas las políticas públicas que les puedan ofrecer oportunidades de igualdad.

La violencia contra las mujeres contraviene al derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto, en un entorno libre de violencia y discriminación. El 9 de junio de 1994, en el Pleno de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, los Estados del Continente Americano crearon, la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer⁷ (Convención de Belém do Pará)**. En su artículo

⁴ <https://docs.un.org/es/A/CONF.177/20/Rev.1>

⁵ <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>

⁶ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

⁷ <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



1, define la violencia contra la mujer 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. Así como en el artículo 4 menciona que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos e incluyendo en su artículo 6, sobre el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia y el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación. Por otra parte, en el artículo 7 se establece que los Estados parte deben condenar todas las formas de violencia y abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal, agentes e instituciones se conduzcan en estricto apego a dicha obligación normativa.

El **Convenio C100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**⁸, con vigor del 23 de agosto de 1953 por la Conferencia General de la OIT, define en su artículo 1, que "la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo" y en su artículo 2, establece que todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

El **Convenio Número 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación**⁹, adoptado con fecha de 25 de junio de 1958, en la Ciudad de Ginebra, Suiza, por la Conferencia General de la OIT, establece dentro de la descripción del término discriminación, en su artículo 1º, inciso b), como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; obligando a los miembros en su artículo 2º, a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y cualquier actividad de ocupación, de profesión u oficio.

⁸ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/equal-remuneration-convention-1951-no-100>

⁹ <https://www.cndh.org.mx/doctr/2016/jur/a70/01/jur-20170331-ii41.pdf>



El artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**¹⁰, entiende la discriminación 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 los derechos humanos y libertades, cuanto 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, 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. Así como, la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Y, en su artículo 5, establece que no se considerarán discriminatorias las acciones afirmativas que tenga por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.

La **Ley Federal del Trabajo**¹¹, en su artículo 2º, hace tendiente las normas del trabajo, a propiciar el trabajo digno o decente, entendiendo aquél en el que se respeta plenamente al dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. En el mismo, se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, entendiendo a la igualdad sustantiva a aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

¹⁰ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

¹¹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>





El artículo 5º, fracciones V, VI y VII de la **Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres**¹² define; igualdad sustantiva, como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales; perspectiva de género, al concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretenden justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género; por último, la transversalidad, como el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

La “República de y para las mujeres” es un compromiso de Estado para erradicar las desigualdades estructurales que han limitado el acceso de las mujeres a sus derechos y oportunidades. El **Plan Nacional de Desarrollo 2025- 2030**¹³, considera la Igualdad Sustantiva y Derechos de las Mujeres como eje transversal.

El **Programa Sectorial de las Mujeres 2025- 2030**,¹⁴ promueve como objetivo cambios culturales que reviertan comportamientos, normas y creencias machistas, discriminatorias y estereotipadas que excluyan y obstaculizan los derechos, el desarrollo y bienestar de las mujeres.

El **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030**¹⁵, impulsa el establecimiento de condiciones de trabajo digno con énfasis en los grupos históricamente vulnerados, fortalece el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras a nivel nacional y promueve la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras formales.

La **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos**, en su artículo *1 Bis, reconoce y asegura a todos sus habitantes, el goce de los Derechos Humanos, contenidas en sí y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así como, prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las

¹² <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGISMH.pdf>

¹³ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/981072/PND_2025-2030_v250226_14.pdf

¹⁴ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1039841/Programa_sectorial_DOF.pdf

¹⁵ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1041170/Programa_Sectorial_de_Trabajo_y_Previsi_n_Social_2025-2030.pdf





condiciones de salud, la religión, las opiniones, la orientación sexual, el estado civil o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos**, tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en términos Constitucionales, prohibiendo a su vez, en su artículo 5, toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1º de la Constitución Federal, el 2º de la Constitución Local y el artículo 2, fracción XI de la Ley en comento.

Para asegurar la igualdad sustantiva y siendo de un orden público, de interés social y de observancia general y obligatoria para todo el Estado de Morelos, la **Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Estado de Morelos**¹⁶, tiene como principios rectores la igualdad, la no discriminación, la autodeterminación y los contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política para el Estado Libre y Soberano de Morelos.

El **Plan Estatal de Desarrollo 2025-2030**¹⁷, establece como primer eje transversal la Igualdad de Género, para implementar acciones y proyectos con visión de género, para garantizar los derechos fundamentales e igualdad de oportunidades de las diversas expresiones y con estricto apego a los derechos humanos. Asimismo, considera la equidad de género dentro de los catorce puntos de su Guía Ética y Filosófica para el buen vivir de las y los morelenses.

2. DISPOSICIONES GENERALES

2.1. JUSTIFICACIÓN

La Constitución Federal, establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la misma y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, señala que todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, así como la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos en los términos que establezca la ley.

¹⁶ <http://marcojuridico.morelos.gob.mx/archivos/leyes/pdf/LHOMYMUJEM.pdf>

¹⁷ <https://www.morelos.gob.mx/links-de-interes/ped2025-2030>



En ese sentido, esta Política de Derechos Humanos; Igualdad Laboral y No Discriminación de este Organismo, es una respuesta más a la implementación de estrategias en cumplimiento a la Constitución, y muy a detalle en armonización con el artículo 1, fracc. III y III Bis, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que describe las conductas que en esta Política se prohíbe generar por parte de las personas servidoras públicas.

La Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos, hace mención que corresponde a las autoridades estatales y municipales promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, para lo cual deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Estado.

Así mismo, en su artículo 12, contempla la obligación de realizar las medidas de nivelación, de inclusión y las acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación. Medidas que forman parte de la adopción de la perspectiva antidiscriminatoria, la cual debe incorporarse de manera transversal y progresiva en el quehacer público y, de manera particular, en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que lleven a cabo cada una de las autoridades y, por lo tanto, teniendo en claro que, las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas no se consideran discriminatorias.

Por último, esta Política se direcciona en cumplimiento a los requisitos de certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, se requiere implementar una Política de Igualdad Laboral y No Discriminación en el centro de trabajo o equivalente, que se aplique de forma sistemática, de tal manera que sea posible detectar desviaciones y tomar acciones correctivas y/o preventivas según corresponda dentro de un ciclo de mejora constante.

2.2. OBJETIVO

Establecer las condiciones generales para promover una cultura institucional de respeto a los derechos humanos, enfocado en la igualdad laboral y la no discriminación, al interior del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos.

2.3. ALCANCE

Es de observancia general y obligatoria para todas las personas servidoras públicas trabajadoras adscritas al Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos, en términos del artículo 134 párrafo segundo, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos.



2.4. GLOSARIO

La Política de Derechos Humanos; Igualdad Laboral y No Discriminación, se desarrolla como un instrumento armonizado con igualdad y perspectiva de género, con la posibilidad de ser un documento base informativo, de conocimiento y sensibilización en términos clave para una transversalización de derechos humanos con enfoque en la igualdad laboral y no discriminación.

Para los efectos de esta Política, se entenderá por:

- I. Acciones afirmativas: aquellas medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objeto es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que requiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad;
- II. Accesibilidad: condición de todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a las y los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades y funciones propias del centro o institución de trabajo;
- III. Agresión sexual o violencia sexual: Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la obtención del poder ante la víctima, al denigrarla y concebirla como objeto de satisfacción sexual. Presentándose con fines de satisfacción erótico sexual a través de actos sin el consentimiento, con la fuerza o a través de la manipulación y por una o varias personas. Actos tales como; tocamientos, caricias o roces de connotación sexual, comentarios y miradas lascivas, forzar o mantener mediante manipulación o amenazas, relaciones sexuales o coito, y todas aquellas que laceren la sexualidad, intimidad y dignidad de la persona;
- IV. Acoso sexual: es una forma de violencia en la que, con fines lascivos o de naturaleza sexual y sin consentimiento, asedie, acose o solicite favores de esa naturaleza, para sí o para un tercero, presentándose en el ámbito público o privado; pudiéndose presentar de manera física o digital mediante cualquier medio de comunicación;
- V. Acoso laboral, o mobbing: es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta,





sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso. Puede presentarse en tres niveles: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros que ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado;

- VI. Brecha de género: se refiere a las diferencias y desigualdades existentes entre mujeres y hombres en relación con el acceso a oportunidades, recursos, participación y toma de decisiones en la sociedad. Estas desigualdades no son casuales y están directamente influenciadas por patrones socioculturales que asignan valores y roles a las personas según su género;
- VII. Código de Ética: al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos;
- VIII. Código de Conducta: Código de Conducta para los Servidores Públicos del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos;
- IX. Comité de Ética: al Comité de Ética del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos;
- X. Comité de Igualdad; al Comité de Igualdad de Género del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos;
- XI. Discriminación: se entenderá por discriminación a 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 física o mental, 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;
- XII. Discriminación interseccional: se presenta cuando dos o más motivos prohibidos de discriminación, de forma concomitante, producen un



efecto mayor al de la suma simple de cada uno de aquellos motivos:

a) Discriminación directa: Cuando una persona recibe un trato menos favorable que otra en una situación similar, por alguna causa relacionada con uno o varios de los motivos prohibidos de discriminación previstos en la presente Política.

b) Discriminación indirecta: Es aquella que se produce en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y legítimo.

c) Discriminación estructural o sistémica: Se refiere al conjunto de normas, reglas, rutinas, patrones, actitudes y pautas de comportamiento que dan paso a una situación de inferioridad y exclusión contra un grupo de personas de forma generalizada, las cuales son perpetuadas a lo largo del tiempo.

d) Discriminación por asociación: Es aquella que ocurre en razón de la relación y/o asociación a una persona o grupo de personas que tengan o les sean atribuidos los motivos previstos en la definición de discriminación de esta Política;

XIII. Expresión de género: es el género (o géneros) que alguien expresa a través de su apariencia externa, que puede incluir su lenguaje corporal, modulación vocal, maquillaje, accesorios, ropa y la forma en la que se relaciona con otras personas;

XIV. Género: al conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ellos se construyen los conceptos de "masculinidad y feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoración y relaciones entre mujeres y hombres;

XV. Hostigamiento sexual: es el acto que realiza quien tenga relación jerárquica frente a la víctima, derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación, realizando o solicitando acciones o "favores" de naturaleza sexual, asediando, acosando de manera física, presencial o a través de cualquier medio de comunicación, empleando en ocasiones las amenazas para la obtención de dichas acciones;

XVI. Identidad de género: es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de técnicas médicas, quirúrgicas o de otra índole, siempre que la misma sea





- libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales;
- XVII. Igualdad: al principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de alguno de los motivos descritos en la definición de discriminación;
- XVIII. Igualdad de género: principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo;
- XIX. Igualdad laboral: es el principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente de cualesquiera de los motivos que se incluyen en la definición de discriminación;
- XX. Igualdad salarial: a la remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, o cualesquiera de los motivos que se incluyen en la definición de discriminación;
- XXI. Igualdad sustantiva: aquella que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres;
- XXII. Inclusión laboral: a la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo;
- XXIII. Lenguaje incluyente: forma de comunicación utilizada para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones;
- XXIV. Lenguaje no sexista: es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos;
- XXV. Licencia por maternidad: licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales;





- XXVI. Licencia de paternidad: a la licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de su hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres;
- XXVII. Medidas de nivelación: aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad;
- XXVIII. Medidas de inclusión: aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciales desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato;
- XXIX. Orientación sexual: se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren entre las diferentes culturas;
- XXX. Perspectiva de género: 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 sustantiva, el derecho a una vida libre de violencias, 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;
- XXXI. Persona con discapacidad: toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás;
- XXXII. Política de Igualdad: a la presente Política de Derechos Humanos; Igualdad Laboral y No Discriminación del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos;
- XXXIII. Política pública: todos aquellos planes, programas o acciones que la autoridad desarrolle para asegurar los derechos establecidos en las Leyes;
- XXXIV. Persona servidora pública: a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos, así como lo





establece el artículo 134, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

- XXXV. Pronunciamiento Cero Tolerancia: al Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como a toda forma de Violencia contra las Mujeres y Hombres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas;
- XXXVI. Servicios de Salud de Morelos: al Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos;
- XXXVII. 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;
- XXXVIII. Transversalidad: a la transversalidad de la perspectiva de género como proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas, que concrete el principio de igualdad sustantiva;
- XXXIX. Unidad: a la Unidad de Igualdad de Género del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos; y,
- XL. Unidad administrativa: a las unidades administrativas que conforman la estructura orgánica del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos.

2.5. MARCO JURÍDICO

Los derechos humanos son prerrogativas que se encuentran establecidas y protegidas por un amplio conjunto de instrumentos jurídicos a nivel internacional, nacional y estatal, que permite observar la importancia y obligación de las autoridades para promover, respetar, proteger y garantizar cada uno de ellos. De manera particular la igualdad laboral y la no discriminación se encuentran visibles en vastos instrumentos jurídicos y normativos, mencionando a continuación;

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.
- Ley General de Salud.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley Federal del Trabajo.





- Plan Nacional de Desarrollo 2025- 2030.
- Programa Sectorial de las Mujeres 2025- 2030.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2025-2030.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Internacional

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia.
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convenio C100 relativo a la Igualdad de Remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Estatad

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos.
- Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Mujeres y Hombres para el Estado de Morelos.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Morelos.
- Ley para la Inclusión al desarrollo de las Personas con Discapacidad del Estado de Morelos.
- Ley del Registro Civil del Estado de Morelos.
- Código de Ética de las personas servidoras públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Morelos.

Institucional

- Código de Conducta para los Servidores Públicos del Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos.

3. PRINCIPIOS RECTORES

Para el buen ejercicio de funciones e implementación de instrumentos, programas y políticas públicas ejecutadas por cada unidad administrativa y cada persona servidora pública adscrita a Servicios de Salud de Morelos, deberán conocer, emplear y conducirse conforme a los principios dictados en el Código de Ética, en el Código de Conducta; así como bajo los enfoques de derechos humanos, perspectiva de género, igualdad entre mujeres y hombres, inclusión y no discriminación.





Principio de enfoque de derechos humanos, compromete a las personas servidoras públicas y áreas administrativas de Servicios de Salud de Morelos, a conducirse bajo sus principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, y observarlos con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar cada uno de los derechos humanos.

Principio de perspectiva de género, las personas servidoras públicas y unidades administrativas de Servicios de Salud de Morelos, promoverán mediante estrategias, programas y planes de acción la transversalización de la perspectiva de género, que permita la eliminación de cualquier tipo de brecha de género, discriminación, violencias, o cualesquiera que implique desigualdad o injusticia.

Principio de igualdad entre mujeres y hombres, las personas servidoras públicas y unidades administrativas de Servicios de Salud de Morelos, deberán promover, implementar y participar en el fortalecimiento, de una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y derechos humanos, en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, como pilar fundamental en la toma de decisiones para la elaboración, programación y ejecución de políticas públicas.

Principio de inclusión y no discriminación, las personas servidoras públicas y unidades administrativas de Servicios de Salud de Morelos, deberán evitar todo tipo de acto de discriminación por cualquier motivo, en cada uno de sus ámbitos de desarrollo profesional y laboral; así como en cualquier estructura y desarrollo de programas y políticas públicas, en las que se deberá utilizar un lenguaje incluyente y no sexista, generando visible y sustantivamente una inclusión laboral. Asimismo, se deberá prever en cada uno de los programas, políticas públicas y para el cumplimiento de las funciones y atribuciones de este Organismo, la accesibilidad de las personas con discapacidad.

4. MEDIDAS Y ESTRATEGIAS

Este Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos, deberá a través de cada una de las unidades administrativas, y conforme a sus obligaciones, funciones y atribuciones, el promover, respetar, proteger y garantizar cada uno de los derechos humanos de las personas servidoras públicas del Organismo.

Para el cumplimiento del objetivo de esta Política de Igualdad, las unidades administrativas y personas servidoras públicas de Servicios de Salud de Morelos, deberán tomar en cuenta las siguientes medidas y estrategias;

1. Es compromiso y obligación de los titulares de cada unidad administrativa, promover y aplicar la presente Política de Igualdad, generar su difusión, recabar la evidencia de la misma e informarla según solicite el Comité de





Igualdad, la Unidad de Igualdad o quien requiera justificadamente dicha información.

2. Es compromiso y obligación de cada persona servidora pública adscrita a Servicios de Salud de Morelos, observar la presente Política de Igualdad evitando todo tipo de discriminación por los motivos que se enuncian en este documento o cualesquiera que puedan configurarse como tal.
3. Para institucionalizar una igualdad sustantiva, las unidades administrativas, deberán tomar en cuenta en la planeación y elaboración de programas y políticas públicas, el ejercicio e implementación para el cumplimiento de ello, las acciones y actividades se realicen con perspectiva de género, igualdad entre mujeres y hombres, y previendo cada uno de los motivos de discriminación.
4. La o las unidades administrativas en el ejercicio de sus funciones y competencias, deberán observar, verificar, generar, adaptar y actualizar las condiciones de accesibilidad del centro de trabajo con el objetivo de garantizar a las personas servidoras públicas de Servicios de Salud de Morelos, y de quienes hagan el uso de las instalaciones, el acceso y permanencia en condiciones dignas, que les permita realizar sus actividades, sin ningún impedimento por razones de alguna discapacidad, condición o situación.
5. Las personas servidoras públicas de Servicios de Salud de Morelos, deberán tener una formación y actualización constante en derechos humanos, perspectiva de género, masculinidades, prevención de las violencias contra las mujeres, acoso y hostigamiento laboral, acoso y hostigamiento sexual, igualdad laboral y de género, diversidad sexual, inclusión, entre otras y esta podrá desarrollarse en formato presencial o virtual, a través de las distintas unidades administrativas, programas, entre otros, que tengan funciones y competencias en la materia.
6. Cada una de las personas servidoras públicas de Servicios de Salud de Morelos, en el desarrollo de sus funciones y competencias, en su horario laboral y en toda relación laboral, deberán conducirse y procurar el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, en la comunicación escrita, verbal o no verbal, evitando en todo momento, violentar y discriminar mediante cualquiera de estas formas de comunicación.

Para la comunicación escrita, se deberán tomar en cuenta la elaboración de convocatorias, materiales gráficos, documentos, planes, programas, oficios, memorándums, correos electrónicos o cualquier otro medio que implique un lenguaje escrito.

Para las convocatorias o permanencias laborales, queda explícitamente prohibida la solicitud de certificados médicos de no embarazo y virus de inmunodeficiencia humana, como requisito de ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

7. Generar campañas de difusión de los derechos laborales de las personas servidoras públicas adscritas a Servicios de Salud de Morelos; en donde



se promuevan los derechos sexuales y reproductivos, principalmente de las mujeres embarazadas, en el periodo de puerperio, el uso de la sala de lactancia, así como el uso de licencia por maternidad, licencia por paternidad, entre otras y todas aquellas medidas de nivelación e inclusión que sean necesarias para mantener un espacio laboral digno y libre de discriminación para todas las personas servidoras públicas adscritas a Servicios de Salud de Morelos.

Aunado a las campañas y actividades descritas en este punto, también se realizará difusión del Pronunciamiento de Cero Tolerancia.

8. Aplicar las medidas de nivelación e inclusión para la protección y ejercicio de los derechos humanos y laborales de las personas servidoras públicas de Servicios de Salud de Morelos y todos aquellos que se pueden observar en los instrumentos de protección de derechos humanos.
9. Fortalecer, difundir y fomentar el uso adecuado de las vías de denuncias y quejas, que las personas servidoras públicas de Servicios de Salud de Morelos puedan utilizar, en caso de considerar que han sido objeto de violación, transgresión o vulneración de sus derechos humanos. Teniendo en cuenta que, para ello, se encuentra el Órgano Interno de Control o Comisaría, así como el Comité de Ética de Servicios de Salud de Morelos. No obstante, existen diversas instancias, instituciones y unidades Estado que, de conformidad a sus funciones y atribuciones, se encuentran facultadas para recibir, tramitar y dar seguimiento a quejas y denuncias.
10. Las unidades administrativas y cada persona servidora pública adscrita a Servicios de Salud de Morelos, que haya presenciado o tenga conocimiento de algún hecho, conducta, situación o condición de discriminación o transgresión a los derechos humanos, tiene el compromiso de dar vista a las autoridades, jefes inmediatos y directos o directamente a las unidades administrativas, Órgano Interno de Control o Comisaría y el Comité de Ética que brindarán atención y seguimiento, de acuerdo a las vías de denuncias y quejas.

5. IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La presente Política de Igualdad, deberá ser promovida y observada por todas las personas servidoras públicas adscritas a Servicios de Salud de Morelos, independientemente de su tipo de contrato, sin embargo, el seguimiento y evaluación corresponderá al Comité de Ética, conforme a sus atribuciones y funciones y al Comité de Igualdad de Género, a través de la Unidad de Igualdad de Género, correspondiendo y designando a la persona titular de la Unidad, la responsabilidad de la implementación de la Política de Igualdad y de los objetivos.

Asimismo, se aplicará como medio de verificación al seguimiento e implementación de la Política de Igualdad, el Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación del personal que conforma el centro de trabajo, que





se solicita como requisito de cumplimiento la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Las unidades administrativas y personas servidoras públicas adscritas a Servicios de Salud de Morelos que por funciones y atribuciones, deban atender, investigar y dar seguimiento a las quejas y denuncias que se deriven de esta Política de Igualdad, lo realizarán conforme a la normativa aplicable, procurando siempre la defensa de los derechos humanos, con perspectiva de género.

6. COMPROMISO INSTITUCIONAL.

La presente Política de Derechos Humanos; Igualdad Laboral y No Discriminación, constituye un documento contundente de compromiso para evitar y eliminar todo tipo de desigualdades entre mujeres y hombres, quedando explícitamente prohibido el maltrato, violencia y segregación de las autoridades hacia el personal y entre el personal de este Organismo Público Descentralizado denominado Servicios de Salud de Morelos en términos del artículo 134 párrafo segundo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, ya sea por alguna de las condiciones mencionadas en la presente Política de Igualdad, y principalmente por apariencia física, cultura, discapacidad, idioma, sexo, género, edad, condición social, económica, de salud o jurídica, por embarazo, estado civil o conyugal, religión, opiniones, origen étnico o nacional, preferencias sexuales y situación migratoria, teniendo para ello un compromiso formal como máxima autoridad con los derechos humanos, la igualdad laboral y la no discriminación.

Cuernavaca, Morelos, 23 de junio de 2026.

DR. ROLANDO GONZÁLEZ NÁJERA
DIRECTOR GENERAL DEL ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO
DENOMINADO SERVICIOS DE SALUD DE MORELOS

MASG

