



PLAN DE TRABAJO 2023 UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad de Igualdad de Género del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara se instauró el día 29 de enero de 2021, a través del Acuerdo 001/2021 emitido por el Director General, con el objeto de garantizar la institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y de derechos humanos, como sustento imprescindible para la toma de decisiones en el diseño y ejecución de las políticas públicas de este Organismo, para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier acto de violencia o forma de discriminación dentro del mismo.

1

La Unidad de Igualdad de Género en el año 2022 continuó con los trabajos para asegurar la institucionalización de la igualdad sustantiva y los derechos humanos así como la eliminación de la violencia, hostigamiento y acoso sexual en el Organismo, por lo cual se llevaron a cabo varias acciones en materia de igualdad de género, no discriminación, protección de los derechos humanos, prevención de la violencia contra las mujeres y comunicación incluyente, con el objetivo de disminuir las brechas de género, crear mejores espacios laborales y eliminar cualquier tipo de violencia y discriminación.

En el año 2023 se continuará trabajando en generar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo siempre presente el compromiso de proteger los derechos humanos y superar patrones discriminatorios, salvaguardando los derechos de las mujeres, y de esta manera conseguir un espacio en el que todas las personas que forman parte del Organismo puedan lograr un desarrollo personal y laboral, en condiciones de igualdad y libertad.





Es por ello, que el presente documento tiene como propósito establecer las acciones y actividades que esta Unidad de Igualdad de Género llevara a cabo para fortalecer y establecer una cultura de igualdad de género, así como promover el respeto e igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, y de esta manera continuar con el cambio cultural institucional que nos ayuden a la sensibilización y concientización del personal que forma parte del Organismo para que de manera continua se contribuya a disminuir la brecha generacional de desigualdad, así como la erradicación de cualquier tipo de violencia de género, discriminación y actos de hostigamiento y acoso sexual.

2. JUSTIFICACIÓN.

2

En el contexto internacional, así como en los órdenes de gobierno tanto federal como del estado ha ido en aumento el compromiso de erradicar cualquier forma de discriminación y violencia de género, en la actualidad se han generado más disposiciones normativas y se han creado más instituciones y robustecido la ya existentes para garantizar el ejercicio de los derechos humanos y propiciar un entorno sustantivo de igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres.

Con este fin, se creó la Unidad de Igualdad de Género en este Organismo Público Descentralizado, como parte de la Política Pública Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres, asumiendo la responsabilidad de crear mecanismos y desarrollar acciones para promover el más rápido acceso a la igualdad entre mujeres y hombres, rigiéndose bajo los principios rectores de la igualdad de género, igualdad sustantiva, transversalización de la perspectiva de género, perspectiva de género y derechos humanos de las mujeres y niñas.

Handwritten notes in blue ink:
g
R
claudia.





Es necesario precisar que el plan de trabajo anual de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) se emite de conformidad a lo establecido en el Acuerdo del Gobernador del Estado DIELAG ACU 084/2020 mediante el cual se instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco (APE) para que lleven a cabo la instalación de las Unidades de Igualdad de Género y se emiten los lineamientos para la integración y funcionamiento de las mismas.

Por lo tanto, con sustento en lo anteriormente expuesto, los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara, presentamos a continuación el Plan Anual de Trabajo para el año 2023, implementando las acciones necesarias para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas Áreas de este Organismo, con el firme propósito de erradicar cualquier forma discriminatoria que impida la igualdad y libertad de mujeres y hombres.

3

3. MARCO JURÍDICO

En el ámbito Internacional

Nuestro país ha firmado y ratificado diversos instrumentos y tratados internacionales en materia de derechos humanos y protección de los derechos de las mujeres, que entre otros podemos señalar:

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada el día 03 de febrero de 1981.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), ratificada el día 23 de marzo de 1981.





- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), la cual se suscribió con fecha 06 de abril de 1995.
- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, se aprueba la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en los días del 04 al 15 de septiembre de 1995, se constituye un programa progresista adoptado por 189 gobiernos, incluido México.
- Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo de Trabajo, aprobado por México el 06 de abril de 2022.

En el ámbito Nacional

4

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 (PND).
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD).
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSAA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención.





En el ámbito Estatal

- La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.
- La Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.
- La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.
- La Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco.
- Plan Institucional de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco (PROIGUALDAD) 2020-2024.
- Acuerdo Gubernamental DIELAG ACU 043/2019 mediante el cual se expide el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.
- Acuerdo Gubernamental DIELAG ACU 084/2020, mediante el cual se instruye a las dependencias y entidades de la administración pública del Estado de Jalisco para constituir las Unidades de Igualdad de Género.

5

4. OBJETIVO

Fortalecer y dar continuidad a las acciones para promover, respetar y garantizar la igualdad de género y los derechos humanos hacia el interior del Organismo, con la mira a seguir comprometidos con el personal, pacientes y usuarios, para fortalecer los avances logrados y seguir reduciendo la desigualdad de género en este Organismo.



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



El propósito de esta Unidad de Igualdad de Género, seguirá siendo la capacitación y fomento a la cultura de los derechos humanos y erradicar en definitiva todas las formas de discriminación entre mujeres y hombres, y fomentar las nuevas masculinidades.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

I. Favorecer un *clima laboral* en el cual, prevalezca el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

II. Propiciar espacios de *capacitación y profesionalización* en las personas integrantes de la Unidad de Igualdad de Género para que cuenten con herramientas que le sean de utilidad para operar el Programa de Cultura Institucional.

III. Programar *acciones de capacitación* sobre igualdad, no discriminación y a favor de la eliminación de violencia en los espacios laborales.

IV. Coadyuvar para *incorporar la perspectiva de género* en el presupuesto con la finalidad de acortar la brecha de género entre mujeres y hombres.

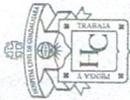
V. Incorporar en la *estrategia de comunicación del Organismo* el enfoque de género, y el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación.

6. PLANEACIÓN

En seguimiento al ejercicio de las acciones emprendidas para institucionalizar la igualdad de género y los derechos humanos al interior del Organismo, los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género implementan las acciones y actividades siguientes:

Handwritten notes in blue ink: a large '8' at the top, a checkmark below it, and the word 'clandest.' written vertically.





Objetivo	Actividad Específica	Medio de Verificación	Período de Cumplimiento	Responsable
I. Política Institucional	Propuesta de Modificación del Reglamento de la Ley del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara	Acta donde se establece la Propuesta de Modificación del Reglamento de la Ley del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara en materia de Igualdad de Género	Marzo a Diciembre	Titular de la Unidad Integrante de la Dirección General Secretario Técnico de la Unidad Integrante de la Subdirección General Administrativa
	Adecuación de la Normatividad Interna aplicable en materia de Igualdad de Género	Publicación en la página web oficial del OPD Hospital Civil de Guadalajara	Continuo	Integrantes de la Unidad
II. Diseñar, Coordinar y Operar la Estrategia de Comunicación del Organismo con Enfoque de Género, Incluyente, No Sexista y Libre de Discriminación	Elaboración de lineamientos sobre comunicación institucional con lenguaje incluyente, universal y no sexista	Publicación	Julio	Titular de la Unidad Integrante de la CGMRT y COPLADE Integrante del Departamento de Comunicación Social
	Difundir de forma periódica estrategias de comunicación para incorporar un lenguaje administrativo incluyente y no sexista	Campañas de difusión y comunicación	Abril a Diciembre	Titular de la Unidad Integrante del Departamento de Comunicación Social
III. Favorecer un clima laboral en el cual, prevalezca el respeto a los derechos humanos, la no discriminación y la igualdad sustantiva entre	Implementación y Seguimiento del Programa de Cultura Institucional	Acciones que en coordinación con las y los integrantes de la Unidad se implementaron	Abril a Diciembre	Integrantes de la Unidad

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A' and 'R' and a signature that appears to be 'Candela']



Objetivo	Actividad Específica	Medio de Verificación	Período de Cumplimiento	Responsable
mujeres y hombres				
IV. Ambientes Libres de Acoso y Hostigamiento Sexual	Difusión del "Protocolo Cero"	Publicación	Mes con mes	Titular de la Unidad e Integrante del Departamento de Comunicación Social
V. Promoción, Difusión y Coordinación	Dar a conocer la Unidad de Igualdad de Género	Difusión	Mes con mes	Titular de la Unidad
	Difusión de información en materia de igualdad de género	Publicaciones	Mes con mes	Titular de la Unidad
	Vínculos de Trabajo con otras Instituciones en materia de igualdad de género, derechos humanos y masculinidad	Gestiones	Mes con mes	Titular de la Unidad Integrante de la Dirección General
VI. Capacitaciones especializadas a los Integrantes de la UIG	Capacitación: Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual en el Ámbito Laboral	Capacitaciones	Abril	SISEMH Titular de la Unidad
	Capacitación: Prácticas Laborales de Corresponsabilidad, Conciliación y Cuidados en la Administración Pública Estatal	Capacitaciones	Mayo	SISEMH Titular de la Unidad

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several initials.]



Objetivo	Actividad Específica	Medio de Verificación	Periodo de Cumplimiento	Responsable
VII. Capacitaciones especializadas al Personal del Organismo	Capacitación: Presupuestación con Perspectiva de Género para Construcción del Anexo Transversal Igualdad de Género del Presupuesto de Egresos 2024	Capacitaciones	Junio	SISEMH Secretaría de la Hacienda Pública Titular de la Unidad
	Capacitación: Comunicación Incluyente y no sexista en plataformas y medios institucionales	Capacitaciones	Agosto	SISEMH Titular de la Unidad
	Mesas de trabajo para la implementación y el seguimiento de acciones del Programa Cultura Institucional en Dependencias y Entidades de la APE (Acompaña SISEMH)	Mesa de Trabajo	Julio a Septiembre	SISEMH Titular de la Unidad
	Actividad de Cierre Conversatorio	Conversatorio	Noviembre	SISEMH
	Paternidad Responsable	Taller	Febrero a Diciembre	SISEMH Titular de la Unidad
	Masculinidad Alternativa	Capacitaciones	Abril a Diciembre	Titular de la Unidad
	Igualdad de Género	Capacitaciones	Abril a Diciembre	Titular de la Unidad
	Lenguaje Incluyente	Capacitaciones	Abril a Diciembre	Titular de la Unidad
	Derechos Humanos	Capacitaciones	Abril a Diciembre	Titular de la Unidad
	Hostigamiento y Acoso Sexual	Capacitaciones	Abril a Diciembre	Titular de la Unidad

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





Objetivo	Actividad Específica	Medio de Verificación	Período de Cumplimiento	Responsable
VIII. Diagnóstico	Validación de la Propuesta de Diagnóstico institucional en materia de igualdad y perspectiva de género, acoso y hostigamiento sexual y discriminación	Cuestionario	Abril a Mayo	Integrantes de la Unidad
	Aplicación del Diagnóstico institucional en materia de igualdad y perspectiva de género, acoso y hostigamiento sexual y discriminación	Resultados del Cuestionario	Junio a Noviembre	Titular de la Unidad Secretario Técnico de la Unidad
IX. Masculinidad	Sensibilización Masculina	Difusión de Información	Abril a Diciembre	Titular de la Unidad Integrante del Departamento de Comunicación Social
	El Rol de la Masculinidad	Difusión de Información		
X. Perspectiva de Género en el Presupuesto	Mesas de Trabajo con las Unidades de Igualdad de Género con el objetivo de fortalecer el presupuesto	Mesas de Trabajo	Julio a Septiembre	SISEMH Titular de la Unidad Integrante de COPLADE
XI. Monitoreo de las actividades de la Unidad de Igualdad de Género	Realización del Informe	Informe	Noviembre	Titular de la Unidad

AD

R

8

X Danielat.

[Handwritten signature]





8. GLOSARIO

Derechos Humanos: Se refiere a los derechos humanos universales y específicos contenidos en instrumentos internacionales y nacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y demás instrumentos aplicables.

Igualdad de Género: Implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo y que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido mujer u hombre. No significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

Igualdad Sustantiva: Supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. Alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas de determinados grupos no se mantengan. Se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten signature: claudia

Handwritten mark

Handwritten signatures and stamps





Institucionalización de la perspectiva de género: se refiere al proceso sistemático de integración de la perspectiva de género en las rutinas del quehacer de la administración pública estatal, dando por resultado la generación de prácticas y reglas sancionadas y mantenidas por la voluntad general de la sociedad y que permanecen a lo largo del tiempo.

Masculinidad: Se define como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada.

Masculinidad Alternativa: Es una corriente/discurso que promueve conductas y actitudes entre los varones orientadas hacia la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de las relaciones interpersonales.

Perspectiva de Género: Concepto que se refiere a la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende 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.

Plan de Trabajo: Documento rector para establecer las actividades necesarias para garantizar la institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos en el organismo.

Protocolo Cero: Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Handwritten mark

12

Handwritten mark

Handwritten signature: claudat.

Handwritten signatures and marks





Transversalización de la Perspectiva de Género: Proceso que permite garantizar que se incorpore la perspectiva de género en toda acción de legislación, política pública, actividad administrativa, económica y cultural en instituciones públicas y privadas.

Guadalajara, Jalisco, 28 de abril de 2023

Dr. Jaime Federico Andrade Villanueva
Director General

Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz
Titular de la Unidad de Igualdad de Género /
Coordinadora General Jurídica

13

Dr. Carlos Alejandro Silva Maciel
Secretario Técnico de la Unidad de
Igualdad de Género / Coordinador
General de Planeación, Evaluación y
Desarrollo

Lic. Claudia Lucia Fonseca Segovia
Jefa de Comunicación Social





Mtra. Verónica Fabiola Rojas Leal
Coordinadora General de Finanzas

Dr. José Martín Gómez Lara
Subdirector General Administrativo

Mtro. Luis Guillermo Valdivia Meza
Coordinador General de Recursos
Humanos

**Mtra. Marisela María del Rosario
Valle Vega**
Coordinadora General de Mejora
Regulatoria y Transparencia

14

Dr. Rafael Santana Ortiz
Director del Antiguo Hospital Civil de
Guadalajara "Fray Antonio Alcalde"

Dr. Benjamín Becerra Rodríguez
Director del Nuevo Hospital Civil de
Guadalajara "Dr. Juan I. Menchaca"

Dra. Ana Esther Mercado González
Subdirectora General de Enseñanza e
Investigación

La presente hoja número 14 de un total de 14, corresponde a las firmas de los integrantes de la Unidad de Igualdad de Género del OPD Hospital Civil de Guadalajara, relacionado con el Plan Anual de Trabajo 2023.

