



**ORGANISMO PÚBLICO DESCENTRALIZADO
HOSPITAL CIVIL DE GUADALAJARA**

**UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
23 DE NOVIEMBRE DE 2023**

En la ciudad de Guadalajara, Jalisco, siendo las 11:10 once horas con 10 diez minutos, del día 23 veintitrés del mes de noviembre del año 2023 dos mil veintitrés, se da inicio a la Segunda Sesión Ordinaria de la Unidad de Igualdad de Género, celebrada de manera virtual, a través de la plataforma Google Meet, con liga <https://meet.google.com/myi-jkpw-bip>, contando con la participación de las y los siguientes integrantes y suplentes:

Dr. Benjamín Becerra Rodríguez

Director del Nuevo Hospital Civil de Guadalajara “Dr. Juan I. Menchaca” e integrante titular.

Dra. Ana Esther Mercado González

Subdirectora General de Enseñanza e Investigación del OPD Hospital Civil de Guadalajara e integrante titular.

Mtra. Marisela María del Rosario Valle Vega

Coordinadora General de Mejora Regulatoria y Transparencia del OPD Hospital Civil de Guadalajara e integrante titular.

Dr. Carlos Alejandro Silva Maciel

Coordinador General de Planeación, Evaluación y Desarrollo y Secretario Técnico de la Unidad de Igualdad de Género del OPD Hospital Civil de Guadalajara.

Mtro. Luis Guillermo Valdivia Meza

Coordinador General de Recursos Humanos del OPD Hospital Civil de Guadalajara e integrante titular e integrante titular.

Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz

Jefa de Departamento de la Unidad de Igualdad de Género y Titular de la Unidad de Igualdad de Género del OPD Hospital Civil de Guadalajara integrante titular.

Dra. Giselle Ivette de la Torre García

Coordinadora General de Calidad **en representación y suplente** del Dr. Jaime Federico Andrade Villanueva, Director General del OPD Hospital Civil de Guadalajara.





Dr. Miguel Ángel Zambrano Velarde

Subdirector Médico del Antiguo Hospital Civil de Guadalajara “Fray Antonio **en representación y suplente** del Dr. Rafael Santana Ortiz, Director del Antiguo Hospital Civil de Guadalajara “Fray Antonio Alcalde” e integrante titular.

L.A.O. Sandra Araceli Beltrán Clemente

Profesional Ejecutivo de Servicios Esp. U.A.C., adscrita a la Subdirección General Administrativa **en representación y suplente** del Dr. Héctor Enrique Montes Muñoz, Subdirector General Administrativo del OPD Hospital Civil de Guadalajara e integrante titular.

Lic. Zaira Noelia Gutiérrez García

Profesional Ejecutivo de Servicios Esp. U.A.C., adscrita a la Coordinación General de Finanzas **en representación y suplente** de la Mtra. Mayra Gabriela Sandoval Prado, Coordinadora General de Finanzas del OPD Hospital Civil de Guadalajara e integrante titular.

Lic. Karina Celeste Rivera Aguirre

Profesional Ejecutivo de Servicios ESP. U.A.C, adscrita a Comunicación Social del Hospital Civil de Guadalajara, **en representación y suplente** de la Lic. Claudia Lucia Fonseca Segovia, Jefa de Departamento de Comunicación Social del OPD Hospital Civil de Guadalajara e integrante titular.

Mtro. Martín Rodolfo Martínez Delgado

Jefe de Departamento de la Coordinación General Jurídica **en representación y suplente** del Mtro. Mario Humberto González Castellanos, Coordinador General Jurídico del OPD Hospital Civil de Guadalajara e integrante titular.

1. LISTA DE ASISTENCIA Y DECLARATORIA DE QUÓRUM

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz: Emite un cordial saludo y da la bienvenida a las y los presentes, agradece su asistencia a la Segunda Sesión Ordinaria de la Unidad de Igualdad de Género del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara, por lo que se procede a nombrar lista de asistencia.

Por lo que al encontrarse presentes de manera virtual la mayoría de las personas integrantes de esta Unidad de Igualdad de Género, se declara quórum legal y se establece formalmente la Segunda Sesión Ordinaria del 2023.

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz señala: Que, una vez declarado el quórum legal, pone a consideración el segundo punto del orden del día.





2. LECTURA Y APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ORDEN DEL DÍA

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz: Presenta para su aprobación el siguiente Orden del Día:

1. Lista de Asistentes y Declaratoria de Quórum.
2. Lectura y Aprobación, en su caso, del Orden del Día.
3. Presentación y Aprobación del Informe de Actividades 2023 de la Unidad de Igualdad de Género para presentarse ante la SISEMH.
4. Presentación de los Resultados de la Aplicación del Cuestionario de Diagnóstico para la Institucionalización de la Perspectiva de Género.
5. Asuntos Varios.

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz señala: Que, si no se tiene algún inconveniente, se solicita que de manera virtual se levante la mano para su aprobación.

Las y los integrantes y suplentes. - Manifestaron de manera virtual todos y cada uno de los asistentes a la Sesión Ordinaria, estar de acuerdo en el Orden del Día, aprobándola por unanimidad.

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz: Agradece y menciona que se aprueba por unanimidad el segundo punto de la orden del día, por lo que se procede a continuar con el siguiente punto.

3

3. PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL INFORME DE ACTIVIDADES 2023 DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA PRESENTARSE ANTE LA SISEMH

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz señala: El informe se realiza conforme a la estructura que comparte la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, el informe se encuentra conformado por 4 apartados: introducción, directorio de la Unidad de Igualdad de Género, informe de actividades que a la vez está dividido por 3 puntos y por último conclusiones.

En el apartado de *introducción* se plasma de manera breve el contenido del informe; en el apartado de *directorio de la Unidad*, se detalla quién se encuentra actualmente como integrantes y suplentes, así como los cambios de integrantes que se han realizado en el transcurso del año; el siguiente apartado es *informe de actividades* el cual está conformado por 3 secciones, siendo el primero de ellos “Avances en el cumplimiento del Plan de Trabajo 2023 de la Unidad de Igualdad de Género”, que esta dividido por varios puntos que se detallan a continuación:





Programa de capacitación, este punto corresponde a las capacitaciones que son organizadas e impartidas por la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres a los integrantes de las Unidades de Igualdad de Género, tuvimos 4 capacitaciones al año, que fueron “Prevención del Acoso y Hostigamiento Sexual Laboral”, “Políticas de Cuidado y Autonomía Económica”, “Elaboración del Anexo Transversal Igualdad de Género, 2024” y “Capacitación Incluyente y no Sexista en plataformas y medios institucionales”.

El siguiente punto es sesiones ordinarias y extraordinarias, en este punto se pide que se informe cuando se llevó a cabo cada una de las sesiones celebradas en el 2023, así como los temas tratados y las personas que asistieron. Por lo regular nuestro calendario de sesiones no empatan con las fechas que propone la SISEMH, sin embargo, si se llevan a cabo las 2 sesiones ordinarias por año.

El último punto de esta sección es relacionado a las actividades del Plan de Trabajo 2023 de la Unidad, este Plan se encuentra dividido en actividades y las cuales prácticamente fueron agotadas cada una de ellas, en la actividad de Política Institucional se continua trabajando en el tema del Reglamento, aunque en materia de igualdad de género ya se contaba con las validaciones de diversas autoridades, sin embargo la Secretaría de Administración informó que se tiene que actualizar todo el Reglamento, por lo que se esta en la espera de que se apruebe la nueva versión del Reglamento Interno del Hospital, para informarle a la SISEMH; continuamos con la actividad de diseñar, coordinar y operar la estrategia de comunicación del Organismo con enfoque de género, incluyente, no sexista y libre de discriminación, para este punto se pidió a Calidad, Recursos Humanos, Jurídico, entre otras áreas, para que en todos los documentos que se están generando, ya se vaya tomando una forma de redacción no sexista y más incluyente, de igual forma en la Unidad se está trabajando en una Guía interna, se debe reconocer que en la oficina de la Dra. Giselle de la Torre, Coordinadora General de Calidad, ya crearon sus lineamientos para que todos los documentos que se pongan a su consideración se contemple el lenguaje incluyente; dentro del tema de ambientes libres de acoso y hostigamiento sexual, se hizo difusión del Protocolo Cero; otras de las actividades es dar a conocer la Unidad y la difusión de información en materia de igualdad de género, por lo que se realizaron diversas infografías de la Unidad como de la NOM-046-SSA2-2005, NOM-005-SSA2-1993, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, derechos humanos de las personas mayores, nuevas masculinidades, días conmemorativos en materia de igualdad, derechos humanos, erradicación de violencia, profesiones y oficios, recalcando que las profesiones y oficios no tienen género; en el tema de vinculación, en este año estuvimos trabajando con InMujeres de Guadalajara, la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, la Unidad para la Igualdad de la Universidad de





Guadalajara y la Subsecretaría de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la SISEMH; se tuvieron conferencias y cursos en la NOM-046, en Derechos Humanos para Personas con Discapacidad, Derechos Humanos de las Mujeres, Derechos Humanos de las Personas Adultas Mayores, Acceso al aborto Seguro en Jalisco, Consentimiento Sexual, Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y Masculinidades Positivas, esto es hasta noviembre, todavía tenemos 2 eventos para diciembre que son para el día 4 que es Empoderamiento Femenino y el día 5 de diciembre que tiene que ver con Hombres, hoy toca... Hablar de sexualidad; en las actividades relacionadas con masculinidad se hizo difusión de infografías y capacitaciones, asimismo, tenemos 2 compañeros a Ricardo que esta en la Coordinación General de Calidad y a Luis Macías que está en el servicio de psicología en el JIM y los cuales se están capacitando, para poder implementar programas y grupos en el hospital en tema de reeducación relacionados con violencia en contra de la mujer, y también tenemos el tema de paternidad responsable donde estamos solicitando a la SISEMH para que nos capaciten y podamos ser facilitadores para capacitar a nuestro propio personal en el tema de paternidad responsable.

La segunda sección es “Avances en el cumplimiento del Programa de Cultura Institucional de la Unidad de Igualdad de Género del OPD Hospital Civil de Guadalajara 2022 – 2025”, en relación al Programa vamos muy bien, llevamos un 80 por ciento de las actividades, claro que hay actividades que se deben de ir replicando cada año, dentro del programa se tiene como actividad *Institucionalizar el respeto de los derechos humanos como una estrategia de mejoramiento del clima laboral y establecimiento de dinámicas libres de discriminación*, en el tema de clima laboral nos apoyo recursos humanos, ellos aplicaron un cuestionario para ver cuál es la percepción del clima laboral del personal del Hospital; otro de los puntos es *Propiciar que la difusión y comunicación sea incluyente, no sexista y libre de discriminación*, esta parte ya la comentamos; el tercer punto es *Impartir capacitaciones, cursos y talleres en temas de igualdad de género, no discriminación y derechos humanos para fortalecer la formación profesional*, igual seguimos avanzando; el punto siguiente es *Impulsar el protocolo cero para erradicar el hostigamiento y acoso sexual dentro del Organismo*, no obstante que esta es una actividad tripartita porque lo hace la Unidad de Igualdad de Género, el Órgano Interno Control y el Comité de Ética, Conducta y Prevención de Conflictos, los tres vamos haciendo la parte de la difusión; el último punto es *Incorporar prácticas laborales donde el personal y la institución sean corresponsables en el cumplimiento de los objetivos a la vez que concilian sus vidas personales con el trabajo*, este punto tiene que ver con las salas de lactancia que ambas Unidades Hospitalarias ya cuentan con ellas.

Continuamos con la última sección que corresponde a las “Acciones Complementarias”, tuvimos diversas acciones complementarias, entre ellas,





participamos en el CIAM con el bloque Género y Salud en donde se tuvo las conferencias de “Igualdad de Género en los Servicios de Salud”, “Objeción de Conciencia en el Ámbito Médico”, “Violencia Obstétrica y Reproductiva” y “Prevención de Violencia de Género, Familiar y Sexual”; otras de las acciones complementarias son las capacitaciones que tenemos pendientes en diciembre, así como el micrositio, que se espera que a inicios de año quede habilitado; hasta aquí es en forma general el contenido del informe de actividades para la SISEMH.

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz señala: Pregunta si tienen a bien aprobar el informe para que su servidora siga con el trámite para remitirlo con la SISEMH, solicita que de manera virtual se levante la mano para su aprobación.

Las y los integrantes y suplentes. - Manifestaron de manera virtual cada uno de las y los asistentes a la Sesión Ordinaria, estar de acuerdo en el Plan de Trabajo 2023 de la Unidad, aprobándola por unanimidad.

4. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz: Comenta que el siguiente punto del orden del día es para mostrar los avances y resultados del cuestionario, aquí me gustaría ceder el uso de la voz al Dr. Carlos Silva, para que nos haga la presentación de los resultados de la aplicación del cuestionario de diagnóstico para la institucionalización de la perspectiva de género.

El Dr. Carlos Alejandro Silva Maciel. - En uso de la voz señala: Lo que se va a presentar es un avance del análisis de los resultados del cuestionario, que finalmente es parte de las funciones con las que contribuimos a la Unidad de la cual somos parte y que todos en diferentes momentos hemos contribuidos con acciones.

Se tuvo una buena respuesta por parte del personal del Organismo, se tuvieron 4,537 respuestas, lo que vamos a ver aquí es el resultado del procesamiento estadístico, hay algunas cosas que se comienzan a deslumbrar interesantes para hacer cruces de algunas variables, comentarles que desde el punto de vista metodológico, se hizo primero un análisis descriptivos y a partir de esos resultados se comenzó hacer estadística analítica con cruces de variable por género y para identificar si existía o no estadísticamente significativa entre los géneros se utilizó una prueba estadística de Chi-cuadrada, les decía que participaron un total de 4,537 personas, de las cuales 65% se identificaron con el género femenino, 32% con el masculino y casi 2% se





identificó con otro género; del total de plantilla que tiene el Organismo, el 58.2% respondió el cuestionario, hay que reconocer el grado de participación y eso le da mucha solidez a los resultados que se obtuvieron, se observó que la rama paramédica fue la que más participó, pero hay que considerar que es la rama donde se concentra la mayor parte de la plantilla. Debo agradecer y reconocer la información que proporciono la Coordinación General de Recursos Humanos, para poder hacer un análisis comparativo respecto del total de la plantilla del Organismo.

Continuamos con los resultados, en la pregunta ¿Conoce si la institución aplica una política de igualdad entre hombres y mujeres? Se observa que la mitad de los encuestados el 51.8%, conoce que la institución tiene una política de igualdad entre hombres y mujeres, el 20% respondió que lo desconocía; ahora bien sobre el conocimiento de si existe un área específica de la institución para atender temas relativos a la igualdad entre mujeres y hombres, se puede ver que solo el 15% de los encuestados conoce la existencia de esta área, esto llama la atención porque se ha hecho un gran esfuerzo de capacitación al personal y muchos de ellos han participado en las capacitaciones y luego ¿Cómo se llama el área?, casi el 7% por ciento identifico a la Unidad de Igualdad de Género, el resto identifico otras áreas o ninguna, por lo que creo que esto es un gran aprendizaje para todos los que pertenecemos a la Unidad, porque es responsabilidad de todos hacer que la organización conozca de nuestra existencia y nuestro trabajo; el siguiente cuestionamiento es ¿Qué actividades realiza esta área?, el 4.8% identifica que realiza acciones de prevención/protección y el 16% de capacitación que es la función que más identifican a la Unidad; también se les pregunto si han recibido cursos y/o talleres sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución, la mitad de los encuestados respondieron que sí, que equivale a casi 2800 personas capacitadas, también es importante ver que hay un gran interés en capacitarse casi el 80% expresa el querer capacitarse, esta es una gran área de oportunidad para las actividades de la Unidad; la siguiente pregunta es relacionada con los perfiles, ¿En la institución el perfil y/o competencias que se requieren para desempeñar cada cargo es definido de forma imparcial? la mitad de los encuestados percibe que la institución es imparcial y la otra mitad no, aquí me gustaría enfatizar que es la percepción de los encuestados no significa que así lo hagamos, ahora con el reclutamiento ¿En la institución se recluta y selecciona al personal tomando en cuenta los conocimientos, habilidades y aptitudes sin importar si es hombre o mujer? y volvemos a más o menos la mitad 48.3% y estos datos son muy consistentes con la pregunta anterior, proseguimos ¿Se otorgan promociones debido a relaciones afectivas, influencia política o apariencia física? El 25% de los encuestados perciben que para tener una promoción de cargo si influye la política, apariencia física y las relaciones afectivas, pasamos a la siguiente pregunta ¿Existen puestos o tipos de tarea que están reservados solo para mujeres y hombres? el 65% piensa que hay puestos reservados para los hombres y





significativamente menos el 35% considera que hay puestos reservados para las mujeres, continuamos, ¿Existen barreras para el ingreso de mujeres a determinados puestos/tipos de ocupaciones? casi el 18% piensa que sí y es más o menos consistentes con las respuestas anteriores, es decir la mayoría considera que no hay barreras para que una mujer acceda a cualquier puesto, la próxima pregunta es ¿En la institución se respeta lo siguiente. "igual salario para mujeres y hombres que ocupan el mismo puesto" ? teniendo como resultado que el 83.9% opina que mujeres y hombres con el mismo puesto tienen el mismo salario, la pregunta siguiente es interesante ya que habla del conocimiento del permiso o licencia por paternidad y maternidad, entre mujeres el 98% conocen la existencia de la licencia por maternidad, pero solo el 60% de las mujeres conocen que también existe para la paternidad, respecto a los hombres el 96.7% conocen el permiso de maternidad, pero el 60% conocen que existe el permiso de paternidad, se puede ver que todavía hay una brecha de conocimiento para las licencias por paternidad, incluso con los que se identifican con otro género los resultados son similares.

Proseguimos con los resultados de las preguntas del cuestionario, ¿En la institución existen procedimientos que permitan asegurar el acceso equitativo de mujeres y hombres a cargos de mayor responsabilidad? la mitad considera que si existe procedimientos institucionales, la otra mitad piensa que no hay procedimientos, esto es una gran área de oportunidad para la socialización de las políticas institucionales; ahora en cuanto si se toma en cuenta por igual la opinión de las mujeres y de los hombres, aquí hay dos cosas que llaman la atención, la primera, las mujeres sienten que se les toma menos en cuenta el 78% vs el 82% de los hombres, pero quizás lo más importante, solo el 60% de los que se identifican con otro género se sienten tomados en cuenta y quizás esta ahí la mayor área de oportunidad, si bien todavía tenemos mucho trabajo que hacer en materia de igualdad entre mujeres y hombres, creo que la brecha es mucho mayor con los que se identifican con otro género y este fenómeno se observa en otras preguntas; en cuanto a las cargas de trabajo se observa que tanto hombres como mujeres perciben que independientemente si eres hombre o mujer y si tienes el mismo nivel jerárquico tienes la misma carga de trabajo, los de otro género, perciben que las cargas de trabajo no son iguales; en relación al trato respetuoso, se ve que los que se identifican como femenino y como otro género, perciben un trato menos respetuoso, las siguientes preguntas están muy relacionadas ¿Es frecuente escuchar en su área de trabajo o en la institución bromas y/o comentarios sexistas, desagradables o incómodos?, los que se identifican con otro género, tanto en su área como en la institución mencionan que si hay comentarios sexistas, desagradables e incómodos, entre femenino y masculinos el porcentaje es muy similar; en relación a los mecanismos para denunciar los casos de hostigamiento o acoso sexual, dos tercios saben de la existencia de estos mecanismos y esto llama la atención, por que la mayoría hemos recibido infinidad de correos, whatsapp de





manera sistemáticamente promoviendo que denuncien y dando a conocer los mecanismos para presentar las denuncias y aun así todavía una tercera parte de los entrevistados no saben que existen mecanismos, y luego viene la siguiente pregunta que es muy importante ¿Consideras necesario que existan estos mecanismos, 90% dice que deben de existir estos mecanismos; el siguiente cuestionamiento es si se ha sentido discriminada (o), los que se identifican con otro género son los que más discriminados se sienten y si ha sido víctima de hostigamiento y acoso sexual en su área de trabajo, principalmente las mujeres y los que se identifican con otro género contestaron que sí, ahora a estos que han sufrido acoso y hostigamiento se les pregunto si denunciaron y llamo la atención que solo el 3.2% denunció, siguiendo con el tema se detectó que casi dos tercios no saben ante que autoridad denunciar los casos de acoso y hostigamiento sexual y en el caso de los que si denunciaron solo el 5% quedó conforme con la repuesta que le dio la institución; continuamos con la siguiente pregunta ¿En su trabajo le han hecho comentarios desagradables acerca de su orientación sexual?, el mayor porcentaje que ha recibido ese tipo de comentarios, son los que se identifican con otro género; respecto ha si en el área de trabajo han sufrido contacto físico, solo 67 personas dijeron que han sido víctimas que impliquen algún contacto físico; otro tema que se incorporó al cuestionario es respecto al lenguaje no sexista, teniendo como resultado que el 37.1% de los encuestados percibe que si se promueve el lenguaje no sexista en la comunicación interna y para concluir con los resultados, se preguntó si se consideraba que las y los jefes tomaban en cuenta sus opiniones, las mujeres son las que más se sienten que no son tomadas sus opiniones, igual que los que se identifican con otro género.

Esto es a grandes rasgos la parte analítica, se tuvieron resultados muy interesantes de acuerdo al propósito del cuestionario, cuando se propuso fue por un lado el diagnóstico, pero particularmente también estamos evaluando el impacto que ha tenido todo el esfuerzo organizacional y a partir de aquí poder delinear estrategias que puedan mejorar el impacto del trabajo que se hace.

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz: Agradece al Dr. Carlos Silva y comenta que la Unidad se integra por personal directivo, por lo que es importante que se continúe promoviendo en todas las áreas a su cargo los temas de igualdad. Pregunta a las y los presentes que si tienen algún comentario que agregar; al no existir comentario alguno, se pasa al siguiente punto.

5. ASUNTOS VARIOS

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz: Pregunta a los presentes, si alguien tuviese algún tema que tratar.





La Dra. Giselle Ivette de la Torre García. – En uso de la voz señala: Solo para conocimiento general, ahorita todos los servicios que se están acercando a calidad para la elaboración de procedimientos ya se les esta pidiendo que venga con lenguaje incluyente y no sexista, ha costado algo trabajo con el personal para que procedan hacer los cambios necesarios en los documentos, por lo que se les pide el apoyo a ustedes como parte de la Unidad para ir logrando un cambio en la forma de comunicarnos.

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz: Pregunta si alguien más tiene algún comentario o asuntos que tratar.

Las y los integrantes y suplentes. - Manifestaron cada una y uno de los asistentes que no se tiene algún otro asunto que presentar.

La Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz. - En uso de la voz señala: Al no existir comentario alguno, y que se han agotado los puntos del orden del día, se procede a dar por concluida la Primera Sesión Ordinaria de la Unidad de Igualdad de Género del Organismo Público Descentralizado Hospital Civil de Guadalajara, siendo las 12:02 doce horas con 02 dos minutos, del mismo día en que se dio inicio.

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

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

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

Mtro. Luis Guillermo Valdivia Meza
Coordinador General de Recursos
Humanos

Mtra. Rosa Imelda Hernández Muñoz
Jefa de Departamento y Titular de la
Unidad de Igualdad de Género





Dra. Giselle Ivette de la Torre García
Coordinadora General de Calidad en
representación y suplente del Dr. Jaime
Federico Andrade Villanueva, Director
General

Dr. Miguel Ángel Zambrano Velarde
Subdirector Médico del Antiguo Hospital
Civil de Guadalajara “Fray Antonio en
representación y suplente del Dr. Rafael
Santana Ortiz, Director del Antiguo
Hospital Civil de Guadalajara “Fray
Antonio Alcalde”

**L.A.O. Sandra Araceli Beltrán
Clemente**
Profesional Ejecutivo de Servicios Esp.
U.A.C., adscrita a la Subdirección
General Administrativa en
representación y suplente del Dr. Héctor
Enrique Montes Muñoz, Subdirector
General Administrativo

Lic. Zaira Noelia Gutiérrez García
Profesional Ejecutivo de Servicios Esp.
U.A.C., adscrita a la Coordinación
General de Finanzas en representación
y suplente de la Mtra. Mayra Gabriela
Sandoval Prado, Coordinadora General
de Finanzas

11

Lic. Karina Celeste Rivera Aguirre
Profesional Ejecutivo de Servicios ESP.
U.A.C, adscrita a Comunicación Social
del Hospital Civil de Guadalajara, en
representación y suplente de la Lic.
Claudia Lucia Fonseca Segovia, Jefa de
Departamento de Comunicación Social

**Mtro. Martín Rodolfo Martínez
Delgado**
Jefe de Departamento de la
Coordinación General Jurídica en
representación y suplente del Mtro.
Mario Humberto González Castellanos,
Coordinador General Jurídico

La presente hoja número 11 de un total de 11 corresponde a las firmas de las y los integrantes y suplentes que estuvieron presentes en la Segunda Sesión Ordinaria de la Unidad de Igualdad de Género del OPD Hospital Civil de Guadalajara, celebrada el día 23 de noviembre de 2023, de manera virtual a través de la plataforma “Meet”, con la liga: <https://meet.google.com/myi-jkpw-bip>.

